Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 140 del 18 giugno 1997 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Mercoledì, 18 giugno 1997** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 121

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 aprile 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per i professionisti dipendenti dal CONI - relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici - concordato in data 24 febbraio 1997 tra il CONI e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL-FIALP, CONFSAL-FNP, CISNAL-UGL e USPPI.

Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per i professionisti dipendenti dal CONI - relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici.

SOMMARIO

SEZIONE SECONDA: I PROFESSIONISTI DIPENDENTI:

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 17 aprile 1997.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione, ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 - del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per i professionisti dipendenti dal CONI - relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici - concordato in data 24 febbraio 1997 tra il CONI e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL-FIALP, CONFSAL-FNP, CISNAL-UGL e USPPI.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'articolo 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto l'articolo 73, comma 5, del predetto decreto legislativo n. 29/1993, in base al quale i rapporti di lavoro del personale delle aziende e degli enti di cui alla leggi 26 dicembre 1936, n. 2174 e successive modificazioni ed integrazioni, 13 luglio 1984, n. 312, 30 maggio 1988, n. 186, 11 luglio 1988, n. 266, 18 marzo 1989, n. 106 e 31 gennaio 1992, n. 138, «sono regolati da contratti collettivi ed individuali in base alle disposizioni di cui all'art. 2, comma 2, all'art. 9, comma 2, ed all'art. 65, comma 3» e che «le predette amministrazioni si attengono nella stipulazione dei contratti collettivi alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri, che previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, ne autorizza la sottoscrizione in conformità all'art. 51, commi 1 e 2»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 del Presidente del Consiglio dei Ministri impartite, oltre che all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), anche alle aziende ed agli enti di cui all'art. 73, comma 5, del d. l.vo n. 29/1993, tra cui il Comitato olimpico nazionale italiano (CONI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995);

Viste le lettere prot. n. 001611 del 24 marzo 1997 e prot. n. 001748/2692 (quest'ultima pervenuta il 3 aprile 1997), con la quale il CONI - in attuazione degli art. 73, comma 5, 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per i professionisti dipendenti dal CONI, relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, concordato in data 24 febbraio 1997 tra il CONI e le Organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL-FIALP, CONFSAL-FNP, CISNAL-UGL e USPPI;

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati art. 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti «l'individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonché la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'art. 4, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per la parte normativa ed il periodo 1° gennaio 1994-31dicembre 1995, per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470 e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici, economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n.143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che «in ogni caso incrementi retributivi medi non potranno superare, nel biennio contrattuale per la materia retributiva, il 6 per cento della attuale retribuzione media»;

Considerato che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stato precisato che le aziende e gli enti di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 «si atterranno alle stesse regole indicate in proposito sia nella precedente direttiva, del 5 settembre 1995 che nella presente direttiva impartita all'ARAN, rispettando gli indirizzi indicati per la definizione dei costi ed i vincoli relativi agli incrementi retributivi complessivi»;

Considerato che in riferimento alle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri alle aziende ed enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislative n.29/1993 (tra cui il Comitato olimpico nazionale italiano) a seguito di intesa intervenuta con il Ministro del tesoro il predetto Testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta in contrasto con le predette direttive e presenta da un lato alcune sostanziali omogeneità degli istituti contrattuali come regolamentati nei Contratti collettivi nazionali di lavoro già raggiunti presso l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e già autorizzati dal Governo, e dall'altro lato specifiche normative derivanti dalle situazioni pregresse e peculiari proprio del particolare contesto operativo del Comitato olimpico nazionale italiano (CONI);

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie indicate dalle direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato e coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle amministrazioni pubbliche, contribuisce ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle amministrazioni pubbliche;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri adottata nella riunione del 17 aprile 1997, concernente l'«Autorizzazione alla sottoscrizione» del testo concordato tra il CONI e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale in precedenza indicato;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, sen. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni ...» e ad «esercitare ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A NOME DEL GOVERNO

Autorizza

Ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione del testo del Contratto collettivo nazionale di lavoro dell'autonoma separata area di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per i professionisti dipendenti dal CONI, relativo al periodo dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1997 per gli aspetti normativi e dal 1° gennaio 1994 al 31 dicembre 1995, per gli aspetti economici, concordato in data 24 febbraio 1997 tra il CONI e le organizzazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CISAL-FIALP, CONFSAL-FNP, CISNAL-UGL e USPPI.

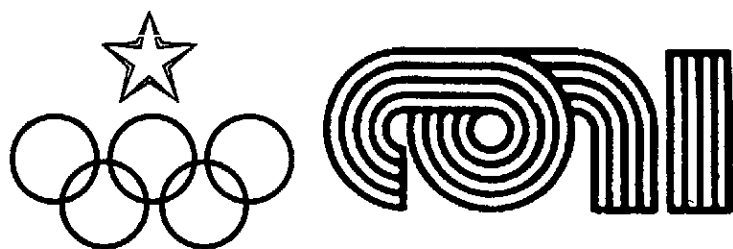
Ai sensi degli articoli 73, comma 5, e 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 17 aprile 1997

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 15 maggio 1997
Atti di Governo, registro n. 107, foglio n. 15

Verbale

L'anno 1997, il giorno 22 del mese di maggio in Roma, presso la sede del Foro Italico, la delegazione del CONI e le seguenti OO.SS: CGIL - CISL - UIL - CIDA - CISAL-FIALP - CONFSAL-FNP - CISNAL-UGL e USSPI - visto il provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 17 aprile 1997, registrato dalla Corte dei conti in data 15 maggio 1997, con cui è stata autorizzata, ai sensi degli articoli 73, comma 5 e 51, comma 1, decreto legislativo n. 29/1993 e successive modificazioni e integrazioni, la sottoscrizione degli accordi del 24 febbbraio 1997 per il 1° Contratto collettivo nazionale dei dirigenti e dei professionisti del CONI, procedono alla formale sottoscrizione degli accordi del 24 febbraio 1997 per il CONI e le OO.SS.: CGIL - CISL - UIL - CIDA - CISAL-FIALP - CONFSAL-FNP - CISNAL-UGL - USSPI.

COMITATO OLIMPICO NAZIONALE ITALIANO

1° CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEI DIRIGENTI E DEI PROFESSIONISTI DEL CONI

SEZIONE PRIMA: I DIRIGENTI

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione e finalità

1. La presente sezione del 1° contratto collettivo nazionale disciplina il rapporto di lavoro, le attribuzioni e le responsabilità dei dirigenti del Coni, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 138/92, in conformità all'art. 73, comma 5, D.L.vo n. 29/93 ed a norma dell'art. 2 della L. n. 421/92.

2. Le finalità della presente disciplina sono:
a) promuovere lo sviluppo delle competenze e valorizzare la professionalità dei dirigenti;
b) aumentare la flessibilità dell'organizzazione;
c) migliorare l'efficacia e l'efficienza dell'azione amministrativa e della gestione delle risorse umane, finanziarie e strumentali.

Art. 2
Funzioni dirigenziali

1. La dirigenza é ordinata sulla qualifica unica di dirigente. La qualifica di dirigente é articolata secondo i criteri di omogeneità di funzione e di graduazione di responsabilità e di poteri.

2. Ai dirigenti sono attribuite le funzioni di responsabile di strutture permanenti previste dall'Ordinamento dei servizi o temporanee, funzioni di staff, funzioni ispettive, funzioni di studio e ricerca.

3. Ciascun dirigente con responsabilità di strutture organizzative complesse é sovraordinato funzionalmente agli altri dirigenti che fanno parte della stessa struttura.

Art. 3
Inquadramento nella qualifica unica

1. Il personale con qualifica di dirigente e di dirigente superiore conserva ad personam le rispettive qualifiche fino all'approvazione alla sottoscrizione del presente contratto ai sensi dell'art. 51, commi 1 e 2 del Dlg. n. 29/93.

Art. 4
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1997, per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica, salvo particolari decorrenze specificate nelle sue singole clausole.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa previsione del contratto stesso. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 73, comma 5, in riferimento all'art. 51, commi 1 e 2, del D.L.vo n. 29/93.

3. L'Ente darà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto.

4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai dirigenti del Coni sarà corrisposta una indennità di vacanza pari al 30% del tasso di inflazione programmata ed al 50% dello stesso tasso dopo un periodo di sei mesi.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 5
Obiettivi e strumenti

1. L'Ente e le OO.SS. rappresentative della dirigenza convergono pienamente sugli obiettivi di efficienza e di modernizzazione dell'Ente.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle OO.SS. rappresentative della dirigenza, nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione dirigenziale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli dirigenti.

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali della dirigenza si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: si svolge a livello nazionale per le materie previste all'art. 6, lettera a, ed a livello di contrattazione decentrata con i tempi, le modalità e le materie di cui al punto b) dello stesso articolo;

b) esame: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 7 ;

c) consultazione: si svolge sulle materie per le quali apposite disposizioni normative ovvero il presente contratto la prevedono. In tali casi l'Ente, previa adeguata informazione, acquisisce il parere delle OO.SS. ;

d) informazione: viene fornita dall'Ente alle OO.SS. secondo criteri di trasparenza e compiutezza, al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti e si svolgono secondo le modalità di cui all'art. 13.

Art. 6

Livelli di contrattazione

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturata su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di lavoro;
b)la contrattazione decentrata.

2. Le materie oggetto della contrattazione decentrata che viene effettuata unicamente a livello centrale sono quelle alle quali fa rinvio il Contratto collettivo nazionale di lavoro cioè:

- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento dei dirigenti;
- criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al DLvo n. 626/94 e nei limiti stabiliti dall'eventuale accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
- pari opportunità, anche per le finalità della legge n. 125/91;
- i criteri per i processi di riqualificazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti conseguenti alle innovazioni tecnologiche ed organizzativa;
- i criteri per la gestione di iniziative socio assistenziali;
- i criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti.

3. La contrattazione decentrata si attua entro trenta giorni dalla stipulazione dell'accordo che si intende avvenuto con la sottoscrizione delle delegazioni di cui all'art. 7 lettera b).

4. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione. Conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 7

Composizione delle delegazioni

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

a) per la contrattazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il CONI dai componenti nominati dal Consiglio Nazionale, per delega dalla Giunta Esecutiva; per le OO.SS. dalle organizzazioni sindacali dell'Ente e dalle rispettive Federazioni di categoria rappresentative ai sensi della vigente normativa;

b) per la contrattazione decentrata per il CONI sarà nominata dalla Giunta Esecutiva una delegazione; per le OO.SS dalle R.S.U., purché rappresentative dei dirigenti del Coni, e dalle organizzazioni sindacali dell'Ente firmatarie del presente contratto.

CAPO I

DIRITTO DI INFORMAZIONE

Art. 8

Informazione

1. L'Ente fornisce alle OO.SS. informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie l'Ente fornisce un'informazione preventiva inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

a) programmi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti;
b) la valutazione, l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi dirigenziali;
c) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
d) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei dirigenti;
e) interventi in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
f) interventi in materia di pari opportunità.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto:

- gli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro , la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza.

Art. 9

Esame

1. Nell'ambito dei contenuti dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 7, può richiedere un incontro per l'esame dei medesimi argomenti. Del risultato di detto esame é data notizia alle altre Organizzazioni sindacali.

2. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro 48 ore dalla ricezione della richiesta e si concludono nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

3. Dall'esito dell'esame é redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'Ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le OO.SS. che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 10

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche ed in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la verifica di attuazione degli istituti contrattuali sono costituite, a richiesta delle parti e senza oneri aggiuntivi per l'Ente, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione é tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al precedente comma, che non hanno funzioni negoziali, é di norma paritetica.

Art. 11

Assemblee e referendum

Per problemi comuni a tutto il personale dirigente aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali, può essere indetta assemblea alla quale i predetti dirigenti possono partecipare.

Tali assemblee possono essere tenute in luoghi posti a disposizione dall'Ente.

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati all'Ente con preavviso scritto da effettuarsi tre giorni prima e, in casi eccezionali, 24 ore prima.

Gli organismi sindacali di cui sopra provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori nei modi consentiti.

Compete agli organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

Lo svolgimento delle assemblee é limitato a 30 ore annue individuali; la durata dell'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il dirigente si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al

suo rientro nella sede di servizio. A tal fine si terrà conto degli appositi moduli di attestazione individuale di servizio.

L'Ente deve consentire lo svolgimento di referendum su materie inerenti l'attività sindacale indetti dalle OO.SS. firmatarie del contratto con diritto di partecipazione di tutti i dirigenti.

Art. 12
Permessi sindacali

I permessi sindacali, le aspettative sindacali, i distacchi sindacali sono disciplinati dalle norme di cui al DPCM 27 ottobre 1994,n. 770 e dai relativi interventi attuativi.

Art. 13

Interpretazione delle norme contrattuali

1. Nel caso che insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta anche di una sola parte deve essere fatta in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto e deve riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale. L'eventuale accordo da definire con le procedure di cui all'articolo 73, comma 5 e 51 commi 1 e 2 del decreto lgs. 29/93, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.

Art. 14

Contributi sindacali

1. I dirigenti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega é rilasciata per iscritto ed é trasmessa all'Amministrazione a cura dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dirigente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal 1° giorno del mese successivo dalla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni dei dirigenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle OO.SS. interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.

5. L'Amministrazione é tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e dei versamenti effettuati alle OO.SS..

Art. 15

Pari opportunità

1. Il Coni garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nel trattamento della dirigenza anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 16

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il dirigente e l'Ente si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, ed alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale é stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto ed il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica ed il trattamento economico iniziale;
c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione.

3. Il rapporto di lavoro é regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro ed i relativi termini di preavviso. Tale aspetto é specificato nel contratto individuale. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. L'Ente, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato é tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dalle vigenti disposizioni di legge. In caso di esistenza di cause di incompatibilità, l'interessato dovrà produrre esplicita dichiarazione di opzione per il rapporto di lavoro esclusivo con il nuovo Ente . Scaduto il termine sopra indicato, l'Ente comunica all'interessato di non procedere alla stipulazione del contratto.

5. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 sostituiscono alla data di entrata in vigore del presente contratto i provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

Art. 17

Periodo di prova

1. Il dirigente assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i dirigenti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. Nell'ipotesi di malattia il dirigente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può essere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 22, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i dirigenti non in prova.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, nella parte restante del periodo stesso ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato. Opera dalla comunicazione alla controparte.

5. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto, il dirigente si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al dirigente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato né prorogato.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art.18

Tempo di lavoro

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il dirigente assicura la propria presenza in servizio e organizza il proprio tempo di lavoro correlandoli in modo flessibile alle esigenze della struttura cui é preposto ed all'espletamento dell'incarico affidato alla sua responsabilità in relazione agli obiettivi e programmi da realizzare .

Art. 19

Ferie e altri istituti collegati

1. Il dirigente ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo il dirigente ha diritto all'intera retribuzione, ivi compreso l'elemento retributivo di cui all'art. 48.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, comprensive delle due giornate di cui al comma 1. Ogni mese usufruito a titolo di settimana corta comporta il godimento del congedo ordinario in misura ridotta di due ore

3. Al dirigente sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937/77 e alle condizioni ivi previste.

4. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

5. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità del

dirigente programmare e organizzare le proprie ferie, in accordo con il vertice dirigenziale della struttura, in modo da garantire, durante la propria assenza, la continuità dell'attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.

6. In caso di interruzione temporanea delle ferie, richiesta dal Segretario Generale, le spese sostenute dal dirigente, per il rientro presso la sede di servizio ed il ritorno nella località di godimento delle ferie debitamente documentate, sono rimborsate dall'Ente .

7. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del dirigente informare tempestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria necessaria.

8. Le assenze per malattia o infortunio, anche se si protraggano per l'intero anno solare, non riducono il periodo di ferie spettante.

9. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora il mancato godimento dipenda da assenze dal servizio per malattia o infortunio protrattesi per l'intero anno solare, la fruizione delle ferie avverrà anche oltre il predetto termine.

10. Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 9, le ferie disponibili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non fruite dal dirigente a causa di esigenze di servizio danno titolo alla corresponsione del compenso sostitutivo.

11. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dirigente presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.

12. Ai dirigenti appartenenti alle Chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 22 novembre 1988, n. 516 e 8 marzo 1989, n. 101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica.

CAPO III

SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 20

Assenze retribuite

1. Il dirigente può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- tre giorni per gravi e particolari motivi personali o familiari;
- tre giorni consecutivi per nascita figli;
- otto giorni per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo;
- visite mediche di controllo da parte dei competenti organismi del Servizio Sanitario Nazionale, dell'INPS e dell'INAIL,

- lutti in famiglia così previsti:

a) 5 giorni per decesso del coniuge, del genitore, del figlio, dell'adottante o dell'adottato, anche se non conviventi, nonché di altri parenti o affini conviventi;
b) 4 giorni per decesso di fratello o sorella, suocero o suocera, nuora o genero non conviventi;
c) 3 giorni per decesso zio o nipote, cognato o cognata, nonni non conviventi;

2. Il dirigente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. I dirigenti che partecipano a gare sportive in rappresentanza della nazionale italiana hanno diritto fino a 45 giorni per la preparazione e la partecipazione a manifestazioni agonistiche.

4. I permessi di cui ai commi precedenti possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dirigente spetta l'intera retribuzione esclusa la retribuzione di risultato.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Al dirigente in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché la retribuzione di risultato di cui all'art. 46.

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per la madre o per il padre dall'art. 7, comma 1, della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi 30 giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati alla stregua dei permessi soggetti al trattamento di cui ai commi 4 e 5. Le eventuali festività cadenti all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto. Nei casi previsti dall'art. 7, comma 2, della legge n.1204/1971, alla madre ovvero al padre sono concessi, con le stesse modalità, 30 giorni annuali di permesso retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il dirigente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni ad altre assenze retribuite previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.

10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n.266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n 613 per le attività di protezione civile, gli enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 21

Assenze per malattia

1. Il dirigente assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Il dirigente assente a causa di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, o per degenze ospedaliere ad

esse connesse, ha diritto alla conservazione del posto per ulteriori sei mesi, con retribuzione intera fino ai diciotto mesi e nella misura del 70% per il restante periodo. Ai fini della maturazione di detti periodi, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Raggiunti i periodi di conservazione del posto previsti dal comma 1, al dirigente che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del dirigente, l'amministrazione può procedere all'accertamento delle sue condizioni di salute, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni al fine di verificare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dirigente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al dirigente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti.

6. Per la somministrazione della terapia emodialitica verranno concessi permessi retribuiti che sono comunque esclusi dal computo dei periodi previsti dal comma 1 del presente articolo.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC e del dirigente in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenza etc.).

8. Il trattamento economico spettante al dirigente assente per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, compresa la retribuzione di posizione e di risultato;

b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di cui al comma 1;
d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

9. L'assenza per malattia ovvero il suo eventuale proseguimento deve essere comunicata immediatamente all'Ente al quale va inviata anche la relativa certificazione medica.

10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia nei modi stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge.

11. Il dirigente, che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso dalla sua residenza deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, la quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1.

14. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applicano le norme vigenti al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene le modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 22

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro e per malattia dovuta a causa di servizio, il dirigente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo previsto dal-

l'art. 19, commi 1 e 2. In tale periodo spetta al dirigente l'intera retribuzione comprensiva della retribuzione di posizione e di risultato.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art. 21, comma 4. Nel caso in cui l'Ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al dirigente non spetta alcuna retribuzione.

3. Per la misura e le modalità di determinazione dell'equo indennizzo, la precedente tabella "Allegato 4" del D.P.R. 16 ottobre 1979, n. 509, è sostituita dalla tabella di cui all'art. 50.

CAPO IV

INCARICHI DIRIGENZIALI E VALUTAZIONE

Art. 23

Compiti e responsabilità gestionali

1. I dirigenti esercitano le attribuzioni loro conferite dalla legge, dall'Ordinamento dei servizi e dagli Organi deliberanti e nel rispetto dei regolamenti del Coni rispondono:

a) della realizzazione dei programmi di attività per quanto di competenza approvati dalla Giunta Esecutiva e delle scelte operative strettamente conseguenti;
b) della imparzialità e del buon andamento dell'amministrazione secondo i canoni della legalità, della tempestività e della economicità della gestione;
c) dell'attività svolta dagli apparati cui sono preposti;
d) della gestione delle risorse ad essi demandate;
e) della rispondenza di provvedimenti, assunti nell'ambito delle proprie attribuzioni, agli obiettivi e programmi del Coni.

Art. 24

Affidamento e revoca degli incarichi dirigenziali

1. La Giunta Esecutiva attribuisce a ogni dirigente, in relazione alle posizioni organizzative dell'Ente, autonomamente individuate dalla stessa, su proposta del Segretario Generale, uno degli incarichi di funzione dirigenziale previsti dagli artt. 2 e 43.

2. Per il conferimento degli incarichi di funzione dirigenziale si tiene conto:

a) delle attitudini, capacità e requisiti professionali del dirigente;
b) dei risultati conseguiti in precedenza.

3. L'Ente formula in via preventiva i criteri e le modalità per l'affidamento, l'avvicendamento e la revoca degli incarichi dirigenziali nel rispetto delle leggi vigenti. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 8.

4. La durata dell'incarico non può essere inferiore ad un anno salvo motivata revoca che può avvenire solo per ragioni organizzative e produttive o in seguito all'accertamento dei risultati negativi di gestione o della inosservanza delle direttive impartite.

5. La modifica e revoca degli incarichi é notificata al dirigente con atti scritti motivati.

Art. 25

Valutazione dei dirigenti

1. L'Ente definisce sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati gestiti attraverso il nucleo di valutazione nominato dalla Giunta Esecutiva e presieduto dal Segretario Generale .

2. L'Ente determina in via preventiva i criteri che informano i sistemi di valutazione. Tali criteri, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 6.

3. Nella valutazione l'Ente dovrà comunque considerare, in relazione all'operato dei dirigenti, la correlazione tra gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente rese disponibili.

4. Il nucleo di valutazione di cui al comma 1, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dirigente interessato, anche assistito da una persona di fiducia.

5. La stessa procedura di contraddittorio di cui al comma 4 deve essere prevista per i casi di revoca anticipata dell'incarico dirigenziale non conseguente a valutazione negativa, di cui all'art. 24 comma 5.

6. L'esito della valutazione periodica è riportato nel fascicolo personale dei dirigenti interessati. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'accertamento dell'inosservanza delle direttive e i risultati negativi della gestione finanziaria, tecnica ed amministrativa in ragione della gravità dello scostamento, possono determinare:

a) l'affidamento di altro incarico dirigenziale anche di valore economico inferiore;
b) la perdita della retribuzione di posizione e il collocamento in disponibilità per la durata massima di un anno;

8. L'accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata costituisce giusta causa di recesso ai sensi dell'art. 29, comma 4.

Art. 26

Responsabilità civile e/o penale connessa alla prestazione

1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal dirigente nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Ente.

2. L'Ente assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei respon-

sabili degli uffici e delle strutture organizzative esposti a detto rischio in ragione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave.

3. Il dirigente che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4°, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

4. Il dirigente consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'Ente la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del dirigente per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Ente. E' in facoltà del dirigente di farsi assistere, ai sensi dell'art. 96 c.p.p., dal difensore di fiducia, con onere a carico dell'Ente,.

6. Il rinvio a giudizio del dirigente per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il dirigente avrà diritto alla conservazione del posto con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dal comma 4 dell'art. 31.

7. Le garanzie e le tutele di cui al 4° comma del presente articolo si applicano al dirigente anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, semprechè si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

8. Nei casi di dolo o colpa grave del dirigente, accertati con sentenza passata in giudicato, l'Ente provvederà al recupero di ogni somma pagata per la difesa del dirigente.

CAPO V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 27
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli articoli relativi alle assenze per malattie, infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio ha luogo:

a) per compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'Ente;
b) per recesso del dirigente;
c) per recesso dell'Ente.

Art. 28

Obblighi delle parti

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Ente con le modalità di cui all'art. 29.

2. Nel caso di recesso del dirigente, questi deve darne comunicazione scritta all'Ente rispettando i termini di preavviso.

Art. 29

Recesso dell'Ente

1. Qualora l'Ente intenda recedere ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, lo stesso è tenuto a darne comunicazione scritta al dirigente interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma

2, con l'osservanza dei termini di preavviso. Tra i motivi che l'Ente può indicare a giustificazione del recesso non sono ricompresi quelli riferibili alle situazioni di esubero.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Ente fatti o comportamenti del dirigente, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da impedire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il dirigente può essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'Ente , in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del dirigente per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamènto economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio fino alla data di operatività del recesso.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 25, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3, e 6 del presente articolo ed i commi 1 e 2 dell'art. 32. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del dirigente disciplinata dall'art. 25.

5. Il dirigente non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al giudice competente avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il dirigente può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 32.

7. Le parti convergono di porre in essere un'azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 30

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro dei dirigenti di impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 21, comma 4 e 22, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 31

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il dirigente colpito da misure restrittive della libertà personale é obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 29. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/92.

2. Il dirigente rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 29, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità dell'art. 29, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il dirigente é riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere con le procedure di cui all'art. 29.

4. Al dirigente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo é corrisposta una indennità alimentare pari al 50% degli elementi retributivi di cui agli artt. 36, 37, 39 e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione, ove egli fosse rimasto in servizio, unitamente agli interessi legali.

Art. 32

Collegio di conciliazione

1. Il dirigente, ove non ritenga giustificata la motivazione posta alla base del recesso dell'Ente ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere ad apposito Collegio di conciliazione di cui al successivo comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. L'avviso di ricevimento costituisce a tutti gli effetti prova del rispetto dei termini. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione é composto di tre membri. Il dirigente ricorrente e l'Ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro 5 giorni dalla loro designazione, il terzo componente , con funzioni di presidente.

4. La designazione del componente da parte del dirigente interessato é effettuata con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza dell'Ente é da questa comunicata per iscritto al ricorrente entro 5 giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

6. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

7. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e l'Ente si obblighi a riassumere il dirigente, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente é tenuto a conformarsi.

8. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

9. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente una indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, maggiorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

10. L'indennità supplementare di cui al comma 9 é automaticamente aumentata, ove l'età del dirigente sia compresa fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto.

11. Le mensilità di cui ai commi 9 e 10 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.

12. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro dirigente nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 9 e 10.

13. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

14. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 30 settembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del dirigente nel posto di lavoro senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 9 e 10, nel caso in cui accerti che il licenziamento é dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 30 ovvero ingiustificato.

15. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D. L.vo n. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 33

Termini di Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 21 comma 4 e dall'art. 27 lett. b), i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:

a) 8 mesi per dirigenti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del dirigente i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso determinata sulla base degli articoli 36, 37, 39, 44 e 46. L'Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al dirigente, l'importo della retribuzione, come sopra determinata, per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del dirigente, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Il dirigente il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 32, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 5, senza obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il dirigente ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

CAPO VI

LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

Art. 34

Obiettivi e strumenti della formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale del dirigente sono assunti dall'Ente come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze manageriali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Tale finalità è perseguita nell'obiettivo dell'accrescimento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità del servizio.

2. La formazione ha in particolare l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun dirigente, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche.

3. L'Ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei dirigenti in relazione alle direttive in materia impartite dal Ministro per la Funzione Pubblica.

4. L'Ente definisce le politiche formative della dirigenza in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo concertate con le OO.SS. ai sensi dell'art. 6, comma 2. Definisce, altresì, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali oggetto di informativa ai sensi dell'articolo 8, comma 2 del presente contratto, iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ai sensi della legge 138/92, articolo 1, comma 12. Le attività formative devono tendere, in particolare, a rafforzare la sensibilità innovativa dei dirigenti e la loro attitudine a gestire iniziative di miglioramento volte a caratterizzare le strutture pubbliche in termini di dinamismo e competitività.

5. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i dirigenti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

6. Il dirigente può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al dirigente può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

7. Qualora L'Ente riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal dirigente ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 35

Struttura della retribuzione

1. La retribuzione della qualifica unica dirigenziale si articola nelle seguenti voci:

- stipendio tabellare
- indennità integrativa speciale
- retribuzione individuale di anzianità acquisita secondo quanto previsto dall'art. 39
- retribuzione di posizione
- retribuzione di risultato
- indennità e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 36

Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995 al personale dirigente già inquadrato nella qualifica di primo dirigente viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 235.000; per il medesimo personale, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 475.000.

2. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995 al personale dirigente già inquadrato nella qualifica di dirigente superiore viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di L. 300.000; per il medesimo personale, a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in L. 600.000.

3. Gli aumenti di cui ai commi 1 e 2 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Tali incrementi non comportano il riassorbimento degli assegni

ad personam eventualmente percepiti dal personale dirigente per effetto di pregresso inquadramento nelle qualifiche ad esaurimento di cui all'art. 15 della legge 9 marzo 1989, n. 88. Gli incrementi stessi sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

4. La qualifica unica di dirigente di cui all'art. 15 del decreto legislativo n. 29 trova integrale applicazione anche agli effetti economici a decorrere dal 1° dicembre 1995. A tal fine salvo quanto previsto dal successivo art. 37 lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, della qualifica unica di dirigente è stabilito in L. 32.978.000 e riassorbe:
1) lo stipendio tabellare della ex prima qualifica dirigenziale, come rideterminato ai sensi del comma 1;
2) una quota pari a L. 822.000, ai sensi dell'art. 37 comma 2;
3) fino a concorrenza, lo stipendio tabellare della ex seconda qualifica dirigenziale, come rideterminato ai sensi del comma 2.

5. La misura dell'indennità integrativa speciale spettante al personale della qualifica unica di dirigente é stabilita nell'importo corrispondente a quello spettante al personale appartenente alla ex prima qualifica dirigenziale.

Art. 37

Norma transitoria

1. Il trattamento economico stipendiale del personale dirigente proveniente dalla ex seconda qualifica dirigenziale, come determinato in applicazione dell'art. 36, comma 2 a decorrere dal 1° dicembre 1995 è articolato come segue:

a) stipendio tabellare previsto per la qualifica unica dirigenziale dell'art. 36;
b) assegno ad personam, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di buonuscita, nonché della 13ª mensilità, determinato sommando:
b1) il maggior importo, non riassorbibile né rivalutabile, rispetto allo stipendio tabellare di cui alla lettera a), al netto di classi e scatti di anzianità, risultante dall'applicazione dell'art. 36, comma 2;
b2) la differenza, non riassorbibile né rivalutabile, tra l'importo dell'indennità integrativa speciale in godimento e quella della qualifica unica di dirigente di cui all'art. 36, comma 5;
b3) gli eventuali assegni ad personam richiamati all'art. 36, comma 3.

2. Sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dagli art. 40 e seguenti la copertura dell'importo previsto dall'art. 36, comma 4, punto 2, pari a complessive L. 890.500 erogate su tredici mensilità, sarà realizzata mediante corrispondente riduzione dell'importo annuo del compenso incentivante di cui all'art. 4 della legge 17.4.1984, n. 79 e successive modificazioni e integrazioni. A decorrere da tale data a detta copertura si provvederà mediante una corrispondente decurtazione della quota unitaria di risorse finalizzate al lavoro straordinario stanziate dall'ente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 41, comma 1, lettera b).

3. A decorrere dalla data indicata nel comma precedente, il compenso di cui all'art. 4 della L. 17 aprile 1984, n. 79 e successive modificazioni e integrazioni resta acquisito nell'ammontare spettante alla data di entrata in vigore del presente contratto come elemento fisso aggiuntivo della retribuzione, non riassorbibile, al lordo della provvisoria decurtazione disposta dal comma 2.

Art. 38

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione degli art. 36 e 37 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'art. 36, commi 1 e 2, sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. La retribuzione di posizione di cui agli artt. 40 e seguenti, nonché il valore differenziale di posizione di cui all'art. 45 sono utili ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza.

Art. 39

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72 comma 3 del decreto legislativo n. 29, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto, sono soppressi i meccanismi di automatico incremento della retribuzione per classi e scatti legati all'anzianità individuale. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione derivante dai pregressi aumenti biennali per classi e scatti, comprensiva dei ratei di aumento biennale maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. La valutazione economica di detti ratei di aumento biennale si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 5, comma 1, del DL n. 344/1990, convertito nella legge n. 21/1991, ed ai valori percentuali rispettivamente previsti per le classi e per gli scatti.

2. La retribuzione di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita al singolo dirigente sotto forma di assegno personale non riassorbibile ne rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e di quiescenza nonché della 13ª mensilità. La frazione di classe o scatto maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di compimento del periodo previsto dalla preesistente normativa per l'attribuzione della classe o dello scatto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro nelle fattispecie previste dall'art. 27 la retribuzione individuale di anzianità dei dirigenti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione di posizione di cui all'art. 43 secondo le modalità indicate dal successivo comma 4.

4. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo di cui al comma 3 in via permanente l'intero importo

della retribuzione individuale di anzianità del dirigente cessato, valutato su base annua. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene accantonato per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal dipendente cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità, le frazioni di mese residue superiori a quindici giorni.

5. In sede di prima applicazione, le somme derivanti dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità, come regolamentate dal presente articolo saranno accantonate sino alla decorrenza della operatività degli istituti concernenti la nuova retribuzione accessoria del dirigente di cui all'art. 40.

Art. 40

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Le componenti accessorie della retribuzione del dirigente si articolano in linea con i principi stabiliti dal decreto legislativo n. 29, nella "retribuzione di posizione", finalizzata ad attribuire a ciascun dirigente un trattamento economico correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità, e nella "retribuzione di risultato", diretta ad apprezzare l'impegno realizzativo e la qualità della prestazione di ciascun dirigente.

2. La retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato sono attribuite a valere sulle disponibilità del fondo annualmente precostituito. La somma delle erogazioni non può eccedere dette disponibilità.

3. Le norme che regolano i vigenti istituti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal comma 1 e secondo la disciplina che sarà al riguardo stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996 - 97

4. La contrattazione relativa al biennio economico 1996-97 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione accessoria nelle sue varie articolazioni.

5. I criteri per la gestione della retribuzione accessoria sono disciplinati dagli articoli che seguono.

6. Ai sensi della legge 31 gennaio 1992 n. 138 restano fermi, con i relativi criteri di finanziamento e di funzionamento, gli obiettivi indicati dall'art. 1, comma 11 per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività subordinata alla realizzazione di progetti speciali.

7. Nell'ambito dell'autonomia del dirigente, in presenza di un'attività suppletiva rispetto agli obiettivi originariamente prefissati, il Segretario Generale riconosce detta attività con le modalità di cui all'art. 2, comma 3, della legge n. 138/92.

Art. 41

Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione

e relativo finanziamento

1. La costituzione del fondo per la retribuzione di posizione del dirigente sarà disciplinata dal contratto relativo al biennio economico 1996-97; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:

a) delle risorse annualmente disponibili dalla soppressione dei meccanismi di automatico adeguamento delle retribuzioni per effetto dell'anzianità, quantificate secondo le modalità indicate dall'art. 39;
b) della quota degli importi corrispondenti ai compensi per lavoro straordinario stanziati ai sensi del D.P.C.M. n. 211441/94 per il personale dirigente per l'anno base di riferimento, decurtata della quota complessivamente ulitizzata per le finalità di cui all'art. 36, comma 4, punto 2), come disposto dall'art. 37, comma 2;
c) di una quota concordata in sede di contrattazione collettiva nazionale relativa al biennio economico 1996-97, dell'ammontare complessivo delle indennità di funzione di cui all'art. 13 della legge 9 marzo 1989 n. 88 destinate al personale dirigente disciplinato dalla presente sezione di contratto;
d) degli incrementi che saranno all'uopo stabiliti nella medesima sede contrattuale.

Art. 42

Costituzione del fondo per la retribuzione di risultato

e relativo finanziamento

1. La costituzione del fondo per la retribuzione di risultato del dirigente sarà disciplinata dal contratto relativo al biennio economico 1996-97; il relativo finanziamento avverrà mediante l'utilizzo:

a) degli incrementi che saranno all'uopo stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale a partire dalla fase negoziale relativa al biennio economico 1996-97;

b) della quota residua dell'ammontare dell'indennità di funzione di cui al precedente art. 41 comma 1, lettera c), determinata come ivi previsto.

Art. 43

Retribuzione di posizione e graduazione delle funzioni

1. Il fondo di cui all'art. 41 verrà reso operativo a valere sulle risorse e con le decorrenze definite con il contratto collettivo relativo al secondo biennio economico, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente sezione del contratto, parte economica.

2. La retribuzione di posizione è graduata sulla base di differenti posizioni funzionali e di responsabilità, affidate al dirigente o di particolare professionalità richiesta come specificato nelle fasce di cui al successivo art. 44.

3. La retribuzione di posizione in relazione alle funzioni e/o compiti assegnati è attribuita, su proposta del Segretario Generale, dalla Giunta Esecutiva, ed è suscettibile di variazione e ha durata correlata all'incarico assegnato al dirigente fino ad eventuale revoca.

4. La collocazione del dirigente in una posizione inferiore rispetto a quella ricoperta, oltre che nell'ambito del processo di valutazione di cui all'art. 25, può essere disposta per esigenze funzionali ed organizzative con provvedimento motivato, riconoscendo comunque al dirigente, per un anno, dall'inizio del nuovo incarico la retribuzione di posizione di provenienza.

5. Nel caso in cui una modifica all'ordinamento dei servizi comporti che la struttura cui il Dirigente é titolare sia posta in una posizione inferiore, lo stesso conserva per un anno la retribuzione in godimento al momento della modifica.

Art. 44

Retribuzione di posizione

1. La retribuzione di posizione è definita nei limiti delle disponibilità del Fondo di cui all'art. 41, correlatamente alla valutazione dei sottoindicati principi:

a) posizioni dirigenziali connotate da responsabilità riferite:

- alla gestione di strutture di elevata complessità e/o implicanti il coordinamento di distinte e complesse tipologie di servizi ed interventi;
- all'impostazione e/o realizzazione di programmi e/o politiche istituzionali di particolare rilievo per settori di intervento;
- all'impostazione e/o gestione di processi di innovazione di alta complessità e valenza organizzativa, anche nell'ambito di forme di organizzazione per progetti, o a studi e ricerche di pari complessità.

b) posizioni dirigenziali che comportano:

- ampia autonomia gestionale per il raggiungimento di obiettivi predeterminati dall'ente a livello centrale;
- la responsabilità del funzionamento di strutture e dell'ottimale impiego di importanti risorse umane, economiche e strumentali;
- incarichi di studio, ispettivi o ricerca di particolare interesse o rilevanza;
- incarichi equipollenti;

c) posizioni dirigenziali riferite alla conduzioni di unità organizzative o alla responsabilità di specifici progetti o a prestazioni di supporto specialistico nell'ambito di strutture o ad incarichi di studio, ispettivi o ricerca.

2. La graduazione di cui al comma precedente deve tener conto comunque dei seguenti indicatori oggettivi:

a) grado di rilevanza nell'ambito del sistema organizzativo e sul versante economico sociale delle competenze e responsabilità che connotano la posizione;

b) grado di criticità delle funzioni, sia rispetto al sistema organizzativo in cui esse si collocano, sia, per le articolazioni territoriali, alle caratteristiche socio-economiche delle aree di intervento;

c) entità delle risorse umane e tecnico strumentali assegnate;

d) livello di rischio e di disagio connesso alla posizione.

3. Il contratto relativo al biennio economico 1996 - 1997 definirà il valore minimo della retribuzione di posizione.

Art. 45

Clausola di salvaguardia

1. Qualora l'importo dell'indennità di funzione di cui all'art. 13 della legge n. 88/89 in godimento alla data di stipula del presente contratto, che si intende avvenuta al momento della sottoscrizione, risulti superiore alla retribuzione di posizione di nuova attribuzione, il dirigente conserva la relativa differenza, denominata valore differenziale di posizione.

2. L'attribuzione al dirigente del valore differenziale di posizione di cui al comma precedente è finanziata dal fondo per la retribuzione di posizione con priorità rispetto a tutte le altre modalità di utilizzo.

3. Il valore differenziale di posizione resta acquisito ad personam ed è riassorbito fino a concorrenza unicamente per effetto della attribuzione di incarichi comportanti una retribuzione di posizione più elevata ovvero della rideterminazione, da parte dell'Ente, del valore della posizione rivestita.

4. In relazione alla riconfigurazione del compenso incentivante ex legge n. 79/84, per effetto di quanto stabilito dall'art. 37, comma 3, detto compenso non concorre alla determinazione del valore differenziale di posizione di cui al comma 1.

Art. 46

Retribuzione di risultato

1. Il fondo di cui all'art. 42 verrà reso operativo a valere sulle risorse e con le decorrenze definite con il contratto collettivo relativo al secondo biennio economico, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente sezione del contratto, parte economica.

2. L'Ente attribuisce la retribuzione di risultato ai dirigenti utilizzando le risorse di cui al comma 1, nell'ambito del più ampio processo di valutazione di cui all'art. 25 secondo le seguenti caratteristiche delle metodologie valutative, collegate alle tre differenti posizioni dirigenziali:

a) capacità dimostrata di gestire il proprio tempo di lavoro facendo fronte, con flessibilità, alle esigenze del servizio e contemperando i diversi impegni;

b) grado di conseguimento degli obiettivi assegnati;

c) capacità dimostrata nel motivare, guidare e valutare i collaboratori e di generare un clima organizzativo favorevole alla produttività, attraverso una equilibrata individuazione dei carichi di lavoro nonché mediante la gestione degli istituti previsti dal contratto di lavoro;

d) capacità di rispettare e far rispettare le regole ed i vincoli dell'organizzazione senza indurre formalismi e burocratismi e promuovendo la qualità nei servizi;

e) capacità dimostrata nel gestire e promuovere le innovazioni tecnologiche e procedimentali, i conseguenti processi formativi e la selezione del personale;

f) capacità dimostrata nell'assolvere attività di controllo, connesse alle funzioni affidate, con particolare attenzione agli aspetti propri del controllo di gestione;

g) qualità dell'apporto personale specifico;

h) contributo all'integrazione tra diversi uffici e servizi ed all'adattamento al contesto di intervento, anche in relazione alla gestione di crisi, emergenze, cambiamenti di modalità operative,

3. Le valutazioni del "Nucleo di valutazione" saranno oggetto di informativa alle OO.SS.

Art. 47

Norma finale sulla retribuzione accessoria

La retribuzione di posizione e di risultato prevista dagli articoli 40 e seguenti non è cumulabile con altri compensi in qualunque forma corrisposti allo stesso titolo per l'esercizio delle funzioni dirigenziali.

Art. 48

Assegno per il nucleo familiare

1. Al personale della qualifica unica di dirigente é corrisposto, ove previsto, l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della L. n. 155/88 e successive modificazioni.

Art. 49

Disposizioni comuni con il restante personale dell'Ente

1. Per il personale dirigente dell'Ente vengono applicati e gestiti in comune con il restante personale gli istituti previsti dal 1° Contratto Collettivo nazionale dei dipendenti Coni per quanto concerne:

- il fondo di previdenza nonché l'eventuale attuazione dell'istituto della previdenza complementare;
- interventi di natura assistenziale riguardanti l'assicurazione sanitaria integrativa, rischio di premorienza, borse di studio, sussidi, centri estivi e vacanze di studio all'estero;
- acconto sul trattamento di quiescenza di cui all'articolo 63 del 1° CCNL dei dipendenti del CONI;

- copertura assicurativa in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Art. 50
Determinazione Equo Indennizzo

1. L'equo indennizzo è commisurato - secondo la percentuale di invalidità e, in caso di invalidità assoluta, secondo l'età - al numero di annualità dello stipendio base per tredici mensilità, riportate nella seguente tabella, della qualifica di dirigente

percentuale di invalidità	anni di età	numero annualità spettanti
80 - 100	fino a 40	7,8
80 - 100	da 41 a 50	6,4
80 - 100	da 51 a 65	5,1
66 - 79		4,0
50 - 65		2,7
36 - 49		2,0
15 - 35		1,5

2. In caso di morte del dirigente l'equo indennizzo spetta comunque nella misura minima prevista nell'ipotesi di invalidità assoluta.

3. Qualora vi siano superstiti in possesso dei requisiti soggettivi per il diritto a pensione indiretta o di reversibilità secondo le norme dell'assicurazione generale obbligatoria, l'equo indennizzo compete, indipendentemente dall'età, nella misura intermedia o massima stabilita nell'ipotesi di invalidità assoluta a seconda che, rispettivamente, il numero dei superstiti sia pari o inferiore a due, ovvero superiore.

Art. 51
Disapplicazioni

1. Le disposizioni dei precedenti accordi sindacali del comparto degli enti pubblici non economici e le relative norme di legge o regolamentari in essi richiamati recepiti in decreti del Presidente della Repubblica, sono inapplicabili a seguito della stipula del presente contratto, nelle materie da esso contemplate.

SEZIONE SECONDA: I PROFESSIONISTI DIPENDENTI

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I

Art. 1
Campo di applicazione

1. La presente sezione del 1° contratto collettivo nazionale di lavoro disciplina, ai sensi della legge n. 138/92, il rapporto di lavoro, le attribuzioni e le responsabilità dei professionisti del Coni appartenenti, alla data della stipula dello stesso, alla X qualifica funzionale.

2. L'attività dei professionisti all'interno dell'Ente, correlata alla responsabilità di un progetto finalizzato permanente, si svolge in conformità alla finalità ed alla operatività dell'Ente medesimo ed alle normative che disciplinano l'esercizio delle rispettive professioni; dell'esercizio dei singoli mandati professionali essi rispondono direttamente al Segretario Generale.

Art. 2
Nuovo inquadramento

1. Il personale di cui all'art. 1, comma 1, che verrà indicato con il termine "professionisti" a decorrere dalla data di stipula del presente contratto sarà inquadrato nelle nuove aree professionali di seguito indicate:

- area attuariale;
- area avvocati;
- area edilizia;

In tali aree operano i professionisti abilitati all'esercizio delle professioni corrispondenti.

2. Per quanto concerne l'area avvocati é fatto salvo il disposto di cui all'art. 18, comma 2, DPR n. 43/90.

Art. 3

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 1994 - 31 dicembre 1997, per la parte normativa ed il periodo 1 gennaio 1994 - 31 dicembre 1995 per la parte economica.

2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salva diversa previsione del contratto stesso. La stipulazione si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 73, comma 5, in riferimento all'art. 51, commi 1 e 2, del D.L.vo n. 29/93.

3. L'Ente darà attuazione agli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto.

4. Qualora non ne sia stata data disdetta da una delle parti, notificata con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza, il presente contratto si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

5. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate tre mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

6. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza delle parti economiche del presente contratto o a tre mesi dalla data di presentazione delle piattaforme, se successiva, ai professionisti del Coni sarà corrisposta una indennità di vacanza pari al 30% del tasso di inflazione programmata ed al 50% dello stesso tasso dopo un periodo di sei mesi, fatte salve disposizioni generali più favorevoli in materia di costo del lavoro.

TITOLO II

RELAZIONI SINDACALI

Art. 4
Obiettivi e strumenti

1. L'Ente e le OO.SS. rappresentative dei professionisti convergono pienamente sugli obiettivi di efficienza e di modernizzazione dell'Ente.

2. Il sistema di relazioni sindacali definito nel presente titolo intende valorizzare, anche nella chiarezza delle procedure, i momenti di confronto non negoziali, espressione dei diritti di informazione, di consultazione e di partecipazione riconosciuti alle OO.SS. rappresentative dei professionisti , nel rispetto delle prerogative specifiche della funzione professionale e nell'ottica di una consapevole assunzione di ruolo da parte dei singoli professionisti .

3. In coerenza con le linee indicate nei commi 1 e 2, le relazioni sindacali dei professionisti si articolano nei seguenti modelli relazionali:

a) contrattazione collettiva: si svolge a livello nazionale per le materie previste all'art. 6, lettera a, ed a livello di contrattazione decentrata con i tempi, le modalità e le materie di cui al punto b) dello stesso articolo;

b) esame: si svolge sulle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'articolo 8;

c) consultazione: si svolge sulle materie per le quali apposite disposizioni normative ovvero il presente contratto la prevedono. In tali casi l'Ente, previa adeguata informazione, acquisisce il parere delle OO.SS. ;

d) informazione: viene fornita dall'Ente alle OO.SS. secondo criteri di trasparenza e compiutezza, al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti;

e) procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative: sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti e si svolgono secondo le modalità di cui all'art. 12.

Art. 5

Livelli di contrattazione

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di lavoro;
b)la contrattazione decentrata.

2. Le materie oggetto della contrattazione decentrata che viene effettuata unicamente a livello centrale, sono quelle alle quali fa rinvio il Contratto collettivo nazionale di lavoro e cioé:

- linee di indirizzo generale per l'attività di formazione ed aggiornamento dei professionisti ;
- criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al DLvo n. 626/94 e nei limiti stabiliti dall'eventuale accordo quadro relativo all'attuazione dello stesso decreto;
- pari opportunità, anche per le finalità della legge n. 125/91;
- criteri per i processi di riqualificazione dei servizi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità conseguenti alle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- i criteri per la gestione di iniziative socio assistenziali;
- criteri generali per l'attuazione della disciplina concernente la retribuzione direttamente collegata ai risultati e alla realizzazione di specifici progetti;
- criteri generali per la definizione degli standards formativi e/o di aggiornamento professionale ai fini dell'attribuzione della quota di retribuzione accessoria collegata all'arricchimento professionale.

3. La contrattazione decentrata si attua entro trenta giorni dalla stipulazione dell'accordo che si intende avvenuto con la sottoscrizione delle delegazioni di cui all'art. 6 lettera b).

4. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa i tempi, le modalità e le procedure di verifica della loro attuazione. Conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 6

Composizione delle delegazioni

1. Le delegazioni trattanti sono costituite come segue:

a) per la contrattazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il CONI dai componenti nominati dal Consiglio Nazionale, per delega dalla Giunta Esecutiva; per le OO.SS. dalle organizzazioni sindacali dell'Ente e dalle rispettive Federazioni di categoria rappresentative dei professionisti CONI.

b) per la contrattazione decentrata per il CONI sarà nominata dalla Giunta Esecutiva una delegazione; per le OO.SS dalle R.S.U., purché rappresentative dei professionisti del Coni, e dalle organizzazioni sindacali dell'Ente firmatarie del presente contratto.

CAPO I

DIRITTO DI INFORMAZIONE

Art. 7

Informazione

1. L'Ente fornisce alle OO.SS. informazioni in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie l'Ente fornisce un'informazione preventiva inviando tempestivamente la documentazione necessaria:

a) programmi di formazione e di aggiornamento dei professionisti ;
b) criteri per la valutazione, l'affidamento, il mutamento e la revoca degli incarichi di coordinamento;
c) modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
d) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità;

e) interventi in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro;
f) interventi in materia di pari opportunità.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto:

- gli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro , la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro dei professionisti.

Art. 8

Esame

1. Nell'ambito dei contenuti dell'informazione ciascuno dei soggetti sindacali di cui all'art. 6, può richiedere un incontro per l'esame dei medesimi argomenti. Del risultato di detto esame é data notizia alle altre rappresentanze sindacali.

2. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro 48 ore dalla ricezione della richiesta e si concludono nel termine di 15 giorni dalla ricezione dell'informazione, ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

3. Dall'esito dell'esame é redatto verbale dal quale risultano le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Durante il periodo in cui si svolge l'esame l'Ente non adotta provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le OO.SS. che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 9

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche ed in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, la verifica di attuazione degli istituti contrattuali sono costituite, a ri-

chiesta delle parti e senza oneri aggiuntivi per l'Ente, Commissioni bilaterali ovvero Osservatori con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che l'amministrazione é tenuta a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al precedente comma, che non hanno funzioni negoziali, é di norma paritetica.

Art. 10
Assemblee e referendum

Per problemi comuni a tutti i professinisti aventi ad oggetto la disciplina del rapporto di lavoro e l'esercizio dei diritti sindacali, può essere indetta assemblea alla quale i predetti professinisti possono partecipare.

Tali assemblee possono essere tenute in luoghi posti a disposizione dall'Ente.

La convocazione, la sede e l'orario delle assemblee e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni alla categoria sono comunicati all'Ente con preavviso scritto da effettuarsi tre giorni prima e, in casi eccezionali, 24 ore prima.

Gli organismi sindacali di cui sopra provvederanno a dare comunicazione dell'assemblea ai lavoratori nei modi consentiti.

Compete agli organismi sindacali promotori di curare il corretto andamento delle assemblee.

Lo svolgimento delle assemblee é limitato a 30 ore annue individuali; la durata dell'assenza dal lavoro comincia a decorrere dal momento in cui il professinista si allontana dal posto di lavoro per partecipare all'assemblea fino al suo rientro nella sede di servizio. A tal fine si terrà conto degli appositi moduli di attestazione individuale di servizio.

L'Ente deve consentire lo svolgimento di referendum su materie inerenti l'attività sindacale indetti dalle OO.SS. firmatarie del contratto con diritto di partecipazione di tutti i professinisti .

Art. 11
Permessi sindacali

I permessi sindacali, le aspettative sindacali, i distacchi sindacali sono disciplinati dalle norme di cui al DPCM 27 ottobre 1994,n. 770 e dai relativi interventi attuativi.

Art. 12

Interpretazione delle norme contrattuali

1. Nel caso che insorgano controversie sull'interpretazione delle norme contenute nel contratto, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano entro 30 gg. dalla richiesta, per definire consensualmente il significato della clausola controversa. La richiesta anche di una sola parte deve essere fatta in forma scritta e deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto e deve riferirsi a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale. L'eventuale accordo da definire con le procedure di cui all'art. 73, comma 5 e 51, commi 1 e 2 del D.Lvo n. 29/93 sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo.

Art. 13

Contributi sindacali

1. I professionisti hanno facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di una quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statutari. La delega é rilasciata per iscritto ed é trasmessa all'Amministrazione a cura dell'organizzazione sindacale interessata.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il professionista può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Amministrazione e all'organizzazione sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal 1° giorno del mese successivo dalla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dall'Amministrazione sulle retribuzioni dei professionisti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle OO.SS. interessate secondo modalità concordate con l'Amministrazione.

5. L'Amministrazione é tenuta, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e dei versamenti effettuati alle OO.SS..

Art. 14

Pari opportunità

1. Il Coni garantisce pari opportunità tra uomini e donne nell'accesso, nello sviluppo professionale e nel trattamento dei professionisti anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 10 aprile 1991, n. 125.

TITOLO III

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art.15

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro tra il professionista e l'Ente si costituisce mediante contratto individuale che ne regola il contenuto in conformità alle disposizioni di legge, ed alle disposizioni contenute nel presente contratto.

2. Il contratto di lavoro individuale é stipulato in forma scritta. In esso sono precisati gli elementi essenziali che caratterizzano il rapporto ed il funzionamento dello stesso e, in particolare:

a) la data di inizio del rapporto di lavoro;
b) la qualifica ed il trattamento economico iniziale;

c) la durata del periodo di prova;
d) la sede di prima destinazione.

3. Il rapporto di lavoro é regolato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per quanto concerne le cause di risoluzione del contratto di lavoro ed i relativi termini di preavviso. Tale aspetto é specificato nel contratto individuale. Costituisce, in ogni modo, causa di risoluzione del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il pressupposto.

4. L'Ente, prima di procedere all'assunzione, invita l'interessato a presentare la documentazione prescritta dalla normativa vigente e dal bando di concorso, assegnandogli un termine non inferiore a trenta giorni. Tale termine può essere aumentato fino a sessanta giorni in casi particolari. Contestualmente l'interessato é tenuto a dichiarare sotto la propria responsabilità di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dalle vigenti disposizioni di legge.

5. I contratti individuali stipulati a norma dei commi 1, 2 e 3 sostituiscono alla data di entrata in vigore del presente contratto i provvedimenti di nomina contemplati dalle previgenti disposizioni nell'ambito della disciplina pubblicistica del rapporto, producendone i medesimi effetti.

Art. 16

Periodo di prova

1. Il professionista assunto in servizio è soggetto ad un periodo di prova di sei mesi. Ai fini del computo della durata si tiene conto dei soli periodi di effettivo servizio. Possono essere esonerati dal periodo di prova i professionisti che lo abbiano già superato nella stessa qualifica presso altra pubblica amministrazione.

2. Il periodo di prova è sospeso in caso di malattia e negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti. Nell'ipotesi di malattia il professionista ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo pari alla durata del periodo di prova, decorso il quale il rapporto può es-

sere risolto. Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro o malattia derivante da causa di servizio trova applicazione l'art. 21, comma 1.

3. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 2 sono retribuite nella stessa misura prevista per i professionistai non in prova.

4. Decorsa la metà del periodo di prova, nella parte restante del periodo stesso ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso nè di corresponsione della relativa indennità sostitutiva, salvo che non ricorrano le ipotesi di sospensione di cui al comma 2. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato. Opera dalla comunicazione alla controparte.

5. Il giudizio sull'attività prestata dal professionista durante il periodo di prova é dato dal Segretario Generale. Superato il periodo di prova con esito favorevole, il professionista si intende confermato in servizio con il riconoscimento dell'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

6. In caso di recesso, la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio; spetta altresì al professionista la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute per esigenze di servizio.

7. Il periodo di prova, alla scadenza, non può essere rinnovato nè prorogato.

CAPO II

STRUTTURA DEL RAPPORTO

Art. 17

Impegno di lavoro e obblighi relativi

1. Nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente, il professionista assicura la propria presenza in servizio e la propria disponibilità per il regolare svolgimento delle attività, organizzando i propri impegni di lavoro, anche esterni, in correlazione con le esigenze della struttura e con le responsabilità connesse all'incarico professionale, nel rispetto degli indirizzi organizzativi generali e in armonia con le istanze di coordinamento, ai vari livelli, di ciascuna area professionale, ove previsti.

Art. 18

Ferie e altri istituti collegati

1. Il professionista ha diritto, in ogni anno di servizio, a un periodo di ferie di 32 giorni lavorativi, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937. In tale periodo il professionista ha diritto all'intera retribuzione, ivi compresi gli elementi retributivi di cui agli artt. 39 e 55.

2. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, le ferie spettanti sono pari a 28 giornate lavorative, comprensive delle due giornate di cui al comma 1. Ogni mese usufruito a titolo di settimana corta comporta il godimento del congedo ordinario in misura ridotta di due ore

3. Al professinista sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi della legge n. 937/77 e alle condizioni ivi previste.

4. Nell'anno di assunzione e in quello di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata proporzionalmente al servizio prestato, in ragione dei dodicesimi di anno maturati. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tali effetti come mese intero.

5. Le ferie costituiscono un diritto irrinunciabile e, salvo quanto previsto al comma 10, non sono monetizzabili. Costituisce specifica responsabilità di ciscun professionista rispettare la programmazione delle ferie effettuata nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal dirigente responsabile della struttura, d'intesa con il coordinatore competente di area ove previsto, in modo da garantire, durante la propria assenza, la continuità dell'attività dell'ufficio con riguardo alle esigenze di servizio ordinarie e straordinarie.

6. In caso di interruzione temporanea delle ferie per necessità di servizio, le spese sostenute dal professionista, debitamente documentate, sono rimborsate dall'Ente .

7. Le ferie sono sospese da malattie che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. E' cura del professionista informare tem-

pestivamente l'Amministrazione, producendo la relativa documentazione sanitaria necessaria.

8. Le assenze per malattia o infortunio, anche se si protraggano per l'intero anno solare, non riducono il periodo di ferie spettante.

9. In caso di indifferibili esigenze di servizio o personali che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno, le ferie saranno fruite entro il primo semestre dell'anno successivo. Qualora il mancato godimento dipenda da assenze dal servizio per malattia o infortunio protrattesi per l'intero anno solare, la fruizione delle ferie avverrà anche oltre il predetto termine.

10. Fermo restando quanto previsto dai commi 5 e 9, le ferie disponibili all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e non fruite dal professionista a causa di esigenze di servizio danno titolo alla corresponsione del compenso sostitutivo.

11. La ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il professionista presta servizio è considerata giorno festivo se ricadente in giorno ordinariamente lavorativo.

12. Ai professionisti appartenenti alle Chiese cristiane avventiste ed alla religione ebraica viene riconosciuto il diritto di fruire, a richiesta, del riposo sabbatico in luogo di quello settimanale domenicale, nel quadro della flessibilità dell'organizzazione del lavoro, ai sensi delle leggi 22 novembre 1988, n. 516 e 8 marzo 1989, n. 101. Le ore lavorative non prestate il sabato sono recuperate la domenica.

CAPO III

SOSPENSIONI DELLA PRESTAZIONE

Art. 19

Assenze retribuite

1. Il professionista può assentarsi dal servizio nei seguenti casi:

- tre giorni per gravi e particolari motivi personali o familiari;
- tre giorni consecutivi per nascita figli;

- otto giorni per partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove ovvero a corsi di aggiornamento professionale facoltativo;
- visite mediche di controllo da parte dei competenti organismi del Servizio Sanitario Nazionale, dell'INPS e dell'INAIL,

- lutti in famiglia così previsti:

a) 5 giorni per decesso del coniuge, del genitore, del figlio, dell'adottante o dell'adottato, anche se non conviventi, nonché di altri parenti o affini conviventi;
b) 4 giorni per decesso di fratello o sorella, suocero o suocera, nuora o genero non conviventi;
c) 3 giorni per decesso zio o nipote, cognato o cognata, nonni non conviventi;

2. Il professionista ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

3. I professionisti che partecipano a gare sportive in rappresentanza della nazionale italiana hanno diritto fino a 45 giorni per la preparazione e la partecipazione a manifestazioni agonistiche.

4. I permessi di cui ai commi precedenti possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al professionista spetta l'intera retribuzione esclusa la retribuzione di risultato.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Al professionista in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n. 1204 spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonché la retribuzione di risultato di cui all'art. 43.

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per la madre o per il padre dall'art. 6, comma 1, della legge n.

1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi 30 giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati alla stregua dei permessi soggetti al trattamento di cui ai commi 4 e 5. Le eventuali festività cadenti all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto. Nei casi previsti dall'art. 6, comma 2, della legge n.1204/1971, alla madre ovvero al padre sono concessi, con le stesse modalità, 30 giorni annuali di permesso retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino.

9. In aggiunta ai permessi di cui ai commi precedenti il professionista ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni ad altre assenze retribuite previsti da specifiche disposizioni di legge vigenti.

10. Nell'ambito delle previsioni contenute nella legge 11 agosto 1991, n.266 e nel regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n 613 per le attività di protezione civile, gli enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 20

Assenze per malattia

1. Il professionista assente per malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Il professionista assente a causa di malattia oncologica, sclerosi multipla o distrofia muscolare, o per degenze ospedaliere ad esse connesse, ha diritto alla conservazione del posto per ulteriori sei mesi, con retribuzione intera fino ai diciotto mesi e nella misura del 70% per il restante periodo. Ai fini della maturazione di detti periodi, si sommano tutte le assenze per malattia intervenute nei tre anni precedenti l'episodio morboso in corso.

2. Raggiunti i periodi di conservazione del posto previsti dal comma 1, al professionista che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo non superiore a 18 mesi.

3. Prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, su richiesta del professionista , l'amministrazione può procedere all'accertamento

delle sue condizioni di salute, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni al fine di verificare la sussistenza di eventuali cause di assoluta e permanente inidoneità fisica a svolgere qualsiasi proficuo lavoro.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui, a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il professionista sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'amministrazione ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro corrispondendo al professionista l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti.

6. Per la somministrazione della terapia emodialitica verranno concessi permessi retribuiti che sono comunque esclusi dal computo dei periodi previsti dal comma 1 del presente articolo.

7. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC e del dirigente in particolari condizioni psicofisiche (tossicodipendenza etc.).

8. Il trattamento economico spettante al professionista assente per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile per i primi 9 mesi di assenza, compresa la retribuzione di incarico permanente e di risultato;
b) 90% della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;
c) 50% della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di cui al comma 1;
d) i periodi di assenza previsti dal comma 2 non sono retribuiti.

9. L'assenza per malattia ovvero il suo eventuale proseguimento deve essere comunicata immediatamente all'Ente al quale va inviata anche la relativa certificazione medica.

10. L'Amministrazione dispone il controllo della malattia nei modi stabiliti dalle vigenti disposizioni di legge.

11. Il professionista, che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso dalla sua residenza deve darne tempestiva comunicazione, precisando l'indirizzo dove può essere reperito.

12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il professionista è tenuto a darne comunicazione all'Amministrazione, la quale ha diritto di recuperare presso il terzo responsabile le retribuzioni da essa corrisposte durante il periodo di assenza ai sensi del comma 8, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di entrata in vigore del contratto, dalla quale si computa il triennio previsto dal comma 1.

14. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applicano le norme vigenti al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene le modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 21

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro e per malattia dovuta a causa di servizio, il professionista ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica e, comunque, non oltre il periodo previsto dall'art. 20, commi 1 e 2. In tale periodo spetta al professionista l'intera retribuzione comprensiva della indennità d'incarico permanente e di risultato.

2. Decorso il periodo massimo di conservazione del posto, trova applicazione quanto previsto dall'art. 20, comma 4. Nel caso in cui l'Ente decida di non procedere alla risoluzione del rapporto di lavoro, per l'ulteriore periodo di assenza al professionista non spetta alcuna retribuzione.

3. Per la misura e le modalità di determinazione dell'equo indennizzo, la precedente tabella "Allegato 4" del D.P.R. 16 ottobre 1979, n. 509, è sostituita dalla Tabella di cui all'art. 51.

CAPO IV

INCARICHI PROFESSIONALI E VALUTAZIONE

Art. 22

Affidamento degli incarichi

1. L'Ente formula in via preventiva i criteri per l'affidamento degli incarichi professionali nel rispetto delle leggi vigenti e saranno oggetto di informativa alle OO.SS. ai sensi dell'art. 8.

2. La Giunta Esecutiva conferisce ad ogni professionista, su proposta del Segretario Generale, incarichi professionali nel rispetto dei seguenti criteri: attitudini, requisiti ed esperienze nonché curriculum del professionista.

Art. 23

Incarichi di coordinamento

1. Si configurano le seguenti funzioni di coordinamento:
- Coordinatore di progetti permanenti: coordina l'attività di più progetti permanenti con compiti di programmazione e di indirizzo.
- Coordinatore di progetti speciali : coordina l'attività di professionisti interni o esterni responsabili di progetti affini al proprio progetto previsto da norme di legge, ovvero, di strutture speciali previste dall'ordinamento dei servizi.

2. I coordinamenti non danno luogo a sovraordinazione gerarchica di alcun tipo nei confronti di altri professionisti, sono a carattere temporaneo, sono revocabili anche prima della scadenza e non sono cumulabili. Il coordinamento di progetti permanenti può avere la durata massima di quattro anni.

3. La revoca può avvenire per ragioni organizzative o in seguito a grave negligenza nell'espletamento dell'incarico.

Art. 24

Valutazioni dei professionisti

1. L'Ente definisce sistemi e meccanismi di valutazione dei risultati gestiti attraverso il nucleo di valutazione, nominato dalla Giunta Esecutiva e presieduto dal Segretario Generale.

2. Nella valutazione dell'attività dei professionisti l'Ente garantisce l'assoluta trasparenza del processo e l'apporto determinante in sede valutativa delle necessarie competenze tecniche sia sotto l'aspetto della conoscenza delle specifiche discipline e delle regole che le governano sia sotto quello della capacità di esprimere un giudizio rigorosamente obiettivo sulla base di metodiche valutative adeguate alla specificità delle aree professionali.

3. I criteri che informano le procedure di valutazione, prima della definitiva determinazione, sono oggetto di informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 7 e, ove richiesto, sono oggetto di esame a norma dell'art. 8.

4. Ai fini della valutazione dell'operato del professionista si terrà conto delle risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dell'ufficio professionale in relazione agli obiettivi assegnati ed ai carichi di lavoro, nonché dell'impegno profuso dal professionista in relazione alla rilevanza degli incarichi espletati.

5. Prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, l'Ente acquisisce in contradditorio le valutazioni del professionista interessato, il quale può essere all'uopo assistito da un rappresentante dell'organizzazione sindacale cui egli aderisce o comunque conferisce mandato ovvero da una persona di sua fiducia.

6. L'esito della valutazione, al pari degli eventuali provvedimenti adottati nei confronti del professionista interessato dall'ordine professionale di appartenenza, è riportato nel fascicolo personale del medesimo professionista. Dello stesso si tiene conto nelle decisioni di affidamento degli incarichi.

7. L'esito negativo della valutazione ed i provvedimenti negativi dell'Odine di appartenenza per demerito professionale, anche disgiuntamente, possono determinare, a seconda della gravità e dell'incarico rivestito:

a) la revoca dell'incarico di coordinamento ;
b) il collocamento a disposizione per la durata massima di un anno, anche in aggiunta alla misura di cui alla lett. a).

8. In casi di accertamento di responsabilità particolarmente grave e reiterata del professionista si applica l'art. 28.

9. Per effetto del collocamento a disposizione di cui al comma 6 lett. b), il posto corrispondente non potrà essere ricoperto con l'assunzione di altro professionista.

Art. 25

Responsabilità civile e/o penale
connessa alla prestazione

1. Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi dal professionista nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Ente.

2. L'Ente assume iniziative per provvedere tempestivamente alla copertura assicurativa collettiva del rischio di responsabilità civile a favore dei responsabili degli uffici e delle strutture organizzative esposti a detto rischio in ragione delle funzioni rivestite, per i danni causati a terzi in conseguenza di fatti ed atti connessi all'espletamento del servizio ed all'adempimento di obblighi di ufficio, con esclusione dei fatti ed omissioni commessi con dolo o colpa grave.

3. Il professionista che, ove si apra procedimento di cui al successivo comma 4, risolva il rapporto motivando il proprio recesso con l'avvenuto rinvio a giudizio, ha diritto, oltre al trattamento di fine rapporto, ad un trattamento pari all'indennità sostitutiva del preavviso spettante in caso di licenziamento e ad una indennità supplementare pari alla metà del corrispettivo del preavviso individuale maturato.

4. Il professionista consegue il diritto a percepire i trattamenti previsti dal precedente comma sempreché abbia formalmente e tempestivamente comunicato all'Ente la notifica, a lui fatta, dell'avviso di reato a seguito del quale sia stato successivamente rinviato a giudizio.

5. Ove si apra procedimento penale nei confronti del professionista per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, ogni spesa per tutti i gradi di giudizio è a carico dell'Ente. E' in facoltà del professionista di farsi assistere da un legale di propria fiducia, con onere a carico dell'Ente, ai sensi dell'art. 96 c.p.p..

6. Il rinvio a giudizio del professionista per fatti direttamente attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non costituisce di per sé giustificato motivo di licenziamento; in caso di privazione della libertà personale il professionista avrà diritto alla conservazione del posto con sospensione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà, salvo quanto disposto dal comma 4 dell'art. 30.

7. Le garanzie e le tutele di cui al 5° comma del presente articolo si applicano al professionista anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

8. Nei casi di dolo o colpa grave del professionista, accertati con sentenza passata in giudicato, l'Ente provvederà al recupero di ogni somma pagata per la difesa del dirigente.

CAPO V

ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 26
Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione già disciplinati dagli articoli relativi alle assenze per malattie, infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio ha luogo:

a) per compimento del limite massimo di età previsto dalle norme di legge o di regolamento applicabili nell'Ente;
b) per recesso del professionista;
c) per recesso dell'Ente.

Art. 27

Obblighi delle parti

1. La risoluzione del rapporto di lavoro per compimento del limite massimo di età avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista ed opera dal primo giorno del mese successivo. La risoluzione del rapporto è comunque comunicata per iscritto dall'Ente.

2. Nel caso di recesso del professionista, questi deve darne comunicazione scritta all'amministrazione rispettando i termini di preavviso.

Art. 28

Recesso dell'Ente

1. Qualora l'Ente intenda recedere ai sensi dell'art. 2118 del codice civile, lo stesso è tenuto a darne comunicazione scritta al professionista interessato con la contestuale specificazione dei motivi e, salvo che nell'ipotesi di cui al comma 2, con l'osservanza dei termini di preavviso. Tra i motivi che l'Ente può indicare a giustificazione del recesso non sono ricompresi quelli riferibili alle situazioni di esubero.

2. Il recesso per giusta causa è regolato dall'art. 2119 del codice civile. Costituiscono giusta causa di recesso dell'Ente fatti o comportamenti del professionista, anche estranei alla prestazione lavorativa, di gravità tale da impedire la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto di lavoro.

3. Prima di formalizzare il recesso, l'Ente contesta per iscritto l'addebito convocando l'interessato per una data non anteriore al quinto giorno dal ricevimento della contestazione, per essere sentito a sua difesa. Il professionista può essere assistito da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia. Ove lo ritenga necessario, l'Ente , in concomitanza con la contestazione, può disporre la sospensione dal lavoro del professionista per un periodo non superiore a 30 giorni, con la corresponsione del trattamento economico complessivo in godimento e la conservazione dell'anzianità di servizio fino alla data di operatività del recesso.

4. La responsabilità particolarmente grave e reiterata, accertata secondo le procedure di cui all'art. 24, costituisce giusta causa di recesso. In tale caso non si applicano i commi 3, e 6 del presente articolo ed i commi 1 e 2 dell'art. 31. Il recesso diviene inoperante in caso di annullamento della procedura di accertamento della responsabilità del professionista disciplinata dall'art. 24.

5. Il professionista non è soggetto alle comuni sanzioni disciplinari conservative.

6. Ferma restando, in ogni caso, la possibilità di ricorrere al giudice competente avverso gli atti applicativi dei commi 1 e 2, il professionista può attivare le procedure di conciliazione previste dall'art. 31.

7. Le parti convergono di porre in essere un'azione congiunta di verifica circa l'applicazione e gli effetti delle disposizioni contenute nel presente articolo anche alla luce di eventuali approfondimenti di natura dottrinale e giurisprudenziale che possano intervenire in materia.

Art. 29

Nullità del licenziamento

1. Il licenziamento è nullo in tutti i casi in cui tale conseguenza è prevista dal codice civile e dalle leggi che disciplinano il rapporto di lavoro nell'impresa, e in particolare:

a) se dovuto a ragioni politiche, religiose, sindacali, ovvero riguardanti la diversità di sesso, di razza o di lingua;

b) se intimato, senza giusta causa, durante i periodi di sospensione previsti dall'art. 2110 del codice civile, salvo quanto previsto dagli artt. 20, comma 4 e 21, comma 2.

2. In tutti i casi di licenziamento discriminatorio dovuto alle ragioni di cui al comma 1, lettera a) si applica l'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 30

Effetti del procedimento penale sul rapporto di lavoro

1. Il professionista colpito da misure restrittive della libertà personale é obbligatoriamente sospeso dal servizio, salvo che l'Ente non intenda procedere ai sensi dell'art. 28. Analogamente si procede nei casi previsti dall'art. 15, commi 1, 2, 3 e 4, della legge n. 55/90, come sostituito dall'art. 1, comma 1, della legge n. 16/92.

2. Il professionista rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque rientranti nella previsione dell'art. 28, comma 2, qualora non sia soggetto a misura restrittiva della libertà personale o questa abbia cessato i suoi effetti, salva l'applicabilità dell'art. 28, può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione fino alla sentenza definitiva.

3. La sospensione disposta ai sensi del presente articolo conserva efficacia, se non revocata, per un periodo non superiore a cinque anni. Decorso tale ultimo termine il professionista é riammesso in servizio, fatta salva la possibilità per l'Ente di recedere con le procedure di cui all'art. 28.

4. Al professionista sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo é corrisposta una indennità alimentare pari al 50% della retribuzione di cui agli artt. 35 e 37e l'assegno per il nucleo familiare, ove spettante.

5. In caso di sentenza definitiva di assoluzione perché il fatto non sussiste o l'imputato non lo ha commesso, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare, verrà conguagliato con quanto sarebbe spettato al dirigente a titolo di retribuzione per il periodo di sospensione, ove egli fosse rimasto in servizio, unitamente agli interessi legali.

Art. 31

Collegio di conciliazione

1. Il professionista, ove non ritenga giustificata la motivazione posta alla base del recesso dell'Ente ovvero nel caso in cui tale motivazione non sia stata indicata contestualmente alla comunicazione del recesso, può ricorrere ad apposito Collegio di conciliazione di cui al successivo comma 3.

2. Il ricorso di cui al comma precedente deve essere inoltrato a mezzo lettera raccomandata con avviso di ricevimento, entro 30 giorni dalla ricezione della comunicazione scritta di licenziamento. L'avviso di ricevimento costituisce a tutti gli effetti prova del rispetto dei termini. Il ricorso non ha effetto sospensivo del recesso.

3. Il Collegio di conciliazione é composto di tre membri. Il professionista ricorrente e l'Ente designano un componente ciascuno ed i due componenti così designati nominano di comune accordo, entro 5 giorni dalla loro designazione, il terzo componente , con funzioni di presidente.

4. La designazione del componente da parte del professionista interessato é effettuata con l'atto di ricorso. La designazione di pertinenza dell'Ente é da questa comunicata per iscritto al ricorrente entro 5 giorni dalla ricezione del ricorso.

5. In caso di mancato accordo sulla nomina del presidente o comunque di mancato rispetto dei termini per la designazione dei componenti, questi vengono designati, su richiesta di una delle parti, dal Presidente del Tribunale nella cui circoscrizione ha sede legale l'Ente.

6. Il Collegio, presenti le parti in causa, o, eventualmente, loro rappresentanti, esperisce un tentativo preliminare di conciliazione per verificare la sussistenza delle condizioni per la revoca del recesso.

7. Ove si pervenga alla conciliazione a seguito del tentativo di cui al comma precedente e l'Ente si obblighi a riassumere il professionista, il rapporto prosegue senza soluzione di continuità. In caso contrario, il Collegio, sentite le parti in causa, emette la propria decisione, alla quale l'Ente é tenuto a conformarsi.

8. La procedura per la conciliazione e per l'emissione della decisione deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data della costituzione del Collegio.

9. Qualora, con motivato giudizio, accolga il ricorso, il Collegio dispone a carico dell'Ente una indennità supplementare. Questa, in relazione alla valutazione dei fatti e delle circostanze emerse, viene determinata in una misura ricompresa tra un minimo, pari al corrispettivo del preavviso maturato, mag-

giorato dell'importo equivalente a due mensilità, ed un massimo, pari al corrispettivo di 22 mensilità.

10. L'indennità supplementare di cui al comma 9 é automaticamente aumentata, ove l'età del professionista sia compresa fra i 46 ed i 56 anni, nelle seguenti misure:

7 mensilità in corrispondenza del 51° anno compiuto;
6 mensilità in corrispondenza del 50° e del 52° anno compiuto;
5 mensilità in corrispondenza del 49° e del 53° anno compiuto;
4 mensilità in corrispondenza del 48° e del 54° anno compiuto;
3 mensilità in corrispondenza del 47° e del 55° anno compiuto;
2 mensilità in corrispondenza del 46° e del 56° anno compiuto.

11. Le mensilità di cui ai commi 9 e 10 sono comprensive di tutti gli elementi fissi della retribuzione con esclusione di quella di risultato.

12. In caso di accoglimento del ricorso, l'Ente non può assumere altro professionista nel posto precedentemente coperto dal ricorrente, per un periodo corrispondente al numero di mensilità al medesimo riconosciute ai sensi dei commi 9 e 10.

13. Le spese relative alla partecipazione del Presidente del Collegio alle attività del Collegio stesso sono a carico della parte soccombente.

14. In fase di prima applicazione del presente contratto e comunque non oltre il 30 settembre 1997, il Collegio, ove accolga il ricorso, dispone la reintegrazione del professionista nel posto di lavoro senza la tutela risarcitoria di cui ai commi 9 e 10, nel caso in cui accerti che il licenziamento é dovuto alle cause di nullità di cui all'art. 29 ovvero ingiustificato.

15. La procedura del presente articolo sarà sostituita da quella prevista dall'art. 69 del D. L.vo n. 29/93 dal momento della devoluzione al giudice ordinario delle controversie individuali di lavoro.

Art. 32

Termini di Preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto e quello del recesso per giusta causa, nei casi previsti dall'art. 20 comma 4 e dall'art. 26 lett. b), i termini per la risoluzione del rapporto di lavoro con preavviso o con la corresponsione della relativa indennità sostitutiva sono fissati come segue:

a) 8 mesi per professionisti con anzianità di servizio fino a 2 anni;
b) ulteriori 15 giorni per ogni successivo anno - o frazione di anno pari o superiore a sei mesi - di anzianità, fino a un massimo di altri 4 mesi di preavviso.

2. In caso di dimissioni del professionista i termini di cui al comma 1 sono ridotti ad un quarto.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo e dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di cui al comma 1 è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione spettante per il periodo di mancato preavviso determinata sulla base degli articoli 35, 37, 39 e 55. L'Ente ha diritto di trattenere su quanto eventualmente dovuto al professionista, l'importo della retribuzione, come sopra determinata, per il periodo di preavviso da lui non osservato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la comunicazione di recesso risolvere anticipatamente il rapporto, con il consenso dell'altra parte, sia all'inizio che durante il periodo di preavviso.

6. Durante il periodo di preavviso non possono essere concesse ferie. Pertanto, in caso di preavviso lavorato si dà luogo al pagamento sostitutivo delle ferie non godute.

7. Il periodo di preavviso è computato nell'anzianità lavorativa a tutti gli effetti.

8. In caso di decesso del professionista, l'amministrazione corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'art. 2122 c.c., nonché il corrispettivo dei giorni di ferie maturati e non goduti.

9. Il professionista il cui licenziamento sia stato ritenuto ingiustificato da parte del Collegio di conciliazione ai sensi dell'art. 31, per un periodo pari ai mesi cui è correlata la determinazione dell'indennità supplementare e con decorrenza dalla pronuncia del Collegio, può avvalersi della facoltà prevista dal comma 5, senza obbligo di attendere il compimento del periodo di preavviso. Nel caso di trasferimento ad altra amministrazione, il professionista ha diritto ad un numero di mensilità risarcitorie pari al solo periodo non lavorato.

CAPO VI

LA FORMAZIONE DEI PROFESSIONISTI

Art. 33

Obiettivi e strumenti della formazione

1. La formazione e l'aggiornamento professionale sono assunti dall'Ente come metodo permanente teso ad assicurare il costante adeguamento delle competenze professionali allo sviluppo del contesto culturale, tecnologico e organizzativo di riferimento e a favorire il consolidarsi di una cultura di gestione orientata al risultato e all'innovazione. Tale finalità è perseguita nell'obiettivo dell'accrescimento dei livelli di efficienza/efficacia dell'azione amministrativa e del miglioramento della qualità del servizio.

2. La formazione ha in particolare l'obiettivo di curare e sviluppare il patrimonio cognitivo necessario a ciascun professionista, in relazione alle responsabilità attribuitegli, per l'ottimale utilizzo dei sistemi operativi di gestione delle risorse umane, finanziarie e tecniche.

3. L'Ente definisce annualmente la quota delle risorse da destinare ad iniziative di formazione dei professionisti in relazione alle direttive in materia impartite dal Ministro per la Funzione Pubblica.

4. L'Ente definisce le politiche formative relative a ciascuna area professionale in conformità alle proprie linee strategiche e di sviluppo concertate con le OO.SS. ai sensi dell'art. 5, comma 2. Definisce, altresì, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e nel rispetto dei criteri generali oggetto di informativa ai sensi dell'articolo 7, comma 2 del presente contratto, iniziative formative anche avvalendosi della collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ai sensi della legge 138/92, articolo 1, comma 12.

5. La partecipazione alle iniziative di formazione, inserite in appositi percorsi formativi, anche individuali, viene concordata dall'amministrazione con i professionisti interessati ed è considerata servizio utile a tutti gli effetti.

6. Il professionista può partecipare, senza oneri per l'amministrazione, a corsi di formazione ed aggiornamento professionale, per un periodo massimo annuale di 15 giorni, che siano in linea con le finalità indicate nei commi 1 e 3. Al professionista può inoltre essere concesso un periodo di aspettativa non retribuita per motivi di studio della durata massima di tre mesi.

7. Qualora L'Ente riconosca l'effettiva connessione delle iniziative di formazione e aggiornamento svolte dal professionista ai sensi del comma 5 con l'attività di servizio e l'incarico affidatogli, può concorrere con un proprio contributo alla spesa sostenuta e debitamente documentata.

TITOLO IV

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 34

Struttura della retribuzione

1. La retribuzione del professionista si articola nelle seguenti voci:

- stipendio tabellare
- indennità integrativa speciale
- retribuzione individuale di anzianità acquisita, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 37
- retribuzione di incarico permanente

- retribuzione di risultato
- indennità di coordinamento di progetti permanenti e di coordinamento di progetti speciali
- indennità professionali
- altri emolumenti e compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Art. 35

Stipendio tabellare

1. Con decorrenza dal 1° gennaio 1995 ai professionisti destinatari della presente sezione del contratto viene corrisposto un incremento stipendiale mensile lordo di £ 225.000; a decorrere dal 1° dicembre 1995, il predetto incremento mensile lordo è rideterminato in £ 494.000.

2. Gli aumenti di cui al comma 1 assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Gli incrementi stessi sono privi di effetti ai fini degli aumenti periodici per anzianità previsti dalla normativa vigente.

3. A decorrere dal 1° dicembre 1995 lo stipendio tabellare annuo, per dodici mensilità, spettante ai professionisti, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui all'art. 7 della legge n. 438/1992 è stabilito:

- per il livello iniziale, in £ 25.249.000;
- per il primo livello differenziato ex art. 14, comma 12 del D.P.R. 13 gennaio 1990, numero 43 in £ 36.168.000;
- per il secondo livello differenziato ex art. 14, comma 12 del D.P.R. 13 gennaio 1990, numero 43 in £ 46.168.000.

Art. 36

Effetti dei nuovi trattamenti economici

1. Le misure degli stipendi tabellari risultanti dall'applicazione dell'art. 35 sono utili ai fini della 13ª mensilità, dei trattamenti di previdenza e di quiescenza, dell'equo indennizzo e sono assunte a base ai fini delle ritenute

assistenziali e previdenziali e relativi contributi e della misura dei contributi di riscatto.

2. I benefici economici - ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale - risultanti dall'applicazione dell'art. 35 commi 1 e 2, sono computati ai fini previdenziali, secondo gli ordinamenti vigenti, alle scadenze e negli importi previsti dal medesimo articolo nei confronti del personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo di vigenza economica del presente contratto, come stabilita dall'art. 3 comma 1. Agli effetti del trattamento di fine servizio e delle competenze spettanti in caso di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

3. L'indennità per gli incarichi di cui all'art. 23 è utile ai fini dei trattamenti di previdenza e quiescenza.

Art. 37

Riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità

1. In attuazione di quanto previsto dall'art. 72, comma 3 del decreto legislativo n. 29, con effetto dalla data di entrata in vigore del presente contratto è soppresso il meccanismo di automatico incremento della retribuzione previsto, sotto forma di maggiorazioni stipendiali in rapporto all'anzianità individuale, dall'art. 14, comma 7, del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43. Il valore complessivo in godimento della quota di retribuzione costituita dalle predette maggiorazioni nel tempo attribuite, comprensiva degli ulteriori ratei maturati alla data predetta, costituisce la retribuzione individuale di anzianità, unitamente al maturato per anzianità in godimento alla data di entrata in vigore del presente contratto, per effetto di pregresse disposizioni.

2. La retribuzione individuale di anzianità di cui al comma 1 resta attribuita, sotto forma di assegno personale non riassorbibile ne rivalutabile, utile ai fini dei trattamenti di previdenza e quiescenza nonchè della 13ª mensilità. La frazione di maggiorazione stipendiale maturata alla stessa data entra a far parte del predetto assegno a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

3. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro nelle fattispecie previste dall'art. 26, la retribuzione individuale di anzianità dei professinisti cessati viene attribuita al fondo per la retribuzione accessoria di cui all'art. 39 secondo le modalità indicate dal successivo comma 4.

4. A decorrere dall'esercizio successivo alla cessazione del rapporto di lavoro resta attribuito al fondo di cui al comma 3 in via permanente l'intero importo della retribuzione individuale di anzianità del professionista cessato, valutato su base annua. Per l'anno in cui avviene la cessazione del rapporto viene accantonato per l'utilizzo nell'esercizio successivo un importo pari al prodotto dell'importo mensile in godimento dal professionista cessato per il numero di mensilità residue, computandosi a tal fine, oltre alla tredicesima mensilità le frazioni di mese residue superiori a 15 giorni.

Art. 38

Attribuzione dei livelli differenziati di professionalità

1. I contingenti stabiliti dall'art. 14, comma 12, del D.P.R. 13 gennaio 1990, n. 43 per l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità sono rideterminati , nei limiti consentiti dalle risorse a ciò destinate in sede di contrattazione collettiva nazionale relativa al secondo biennio economico, nella prospettiva di una ricomposizione dell'attuale ordinamento della X qualifica professionale su due fondamentali livelli economici di carriera, possibilmente di pari consistenza, e della configurazione dell'attuale livello iniziale essenzialmente come punto di accesso e di formazione di inserimento, di minore consistenza.

2. La contrattazione relativa la secondo biennio economico 1996-1997 definirà le modalità per assicurare il pieno utilizzo delle risorse contrattualmente assegnate alla retribuzione fondamentale ed accessoria in armonia con la progressiva realizzazione dei riassetti interni alla qualifica di cui al comma 1.

3. L'accesso ai livelli differenziati di professionalità avverrà mediante selezione per titoli professionali riconosciuti dall'Amministrazione e titoli di servizio, affidata ad apposita Commissione costituita con gli stessi criteri previsti per la Commissione di cui all'art. 23 comma2.

4. I criteri di selezione dovranno essere opportunamente prestabiliti dal C.O.N.I.; tali criteri dovranno prevedere nell'ambito dei requisiti e degli elementi di valutazione per l'attribuzione dei livelli differenziati di professionalità:

a) il compimento dei periodi minimi di anzianità di ruolo nella qualifica di cui all'art. 14, comma 14, del D.P.R. n. 43/90;

b) l'ulteriore anzianità maturata nella qualifica oltre i periodi minimi di cui al punto 1;

c) l'assenza di demeriti risultanti dal fascicolo personale del professionista interessato;

d) il conseguimento di titoli professionali attinenti alla specifica branca professionale di appartenenza;

e) per ciascuna area professionale, tenuto conto delle relative specificità, i titoli di servizio stabiliti dall'Amministrazione con la procedura di cui al commma 5 con particolare riguardo alle esperienze formative maturate.

I criteri di cui sopra dovranno realizzare una equilibrata combinazione di titoli professionali e di servizio che garantisca, nell'ambito della valutazione complessiva, una adeguata considerazione dei meriti professionali secondo la specificità delle singole professioni. Nella valutazione del curriculum professionale dell'interessato saranno considerati, nell'ambito della valutazione dei titoli di servizio, anche i contesti organizzativi di cui l'attività è stata svolta.

5. I criteri di cui al comma 4, prima della definitiva formalizzazione, sono oggetto di informazione a norma dell'art. 7, nonchè oive richiesto dalle OO.SS., di esame a norma dell'art. 8

Art. 39

Costituzione del Fondo per la retribuzione accessoria

1. E' costituito un Fondo per la retribuzione accessoria dei professionisti, per la corresponsione di trattamenti economici accessori correlati allo svolgimento di funzioni comportanti specifiche responsabilità, al livello e alla qualità della prestazione professionale ed ai risultati conseguiti.

2. Tale Fondo verrà reso operativo a valere sulle risorse annualmente precostituite e con le decorrenze stabilite dal contratto collettivo relativo al secondo biennio economico, nel rispetto dei principi stabiliti dalla presente sezione del contratto, parte economica.

3. Le norme che regolano i vigenti statuti relativi alle quote accessorie della retribuzione continuano a produrre i loro effetti sino alla data di decorrenza della operatività dei nuovi istituti economici previsti dal presente articolo, secondo la disciplina che sarà al riguardo stabilita nell'ambito del contratto relativo al biennio economico 1996-97.

Art. 40

Finanziamento del Fondo per la

retribuzione accessoria

1. Il finanziamento del Fondo di cui all'art. 39 per la retribuzione di risultato dei professionisti sarà disciplinato dal contratto relativo al biennio economico 1996-97, mediante l'utilizzo:

a) delle somme di cui all'art. 12, comma 2, del Dpr 13 gennaio 1990, n. 43, relative al personale della decima qualifica funzionale, con riferimento all'esercizio precedente alla decorrenza del contratto relativo alla fase negoziale relativa al biennio economico 1996-97, nonchè delle ulteriori somme che saranno all'uopo definite in sede di contrattazione collettiva nazionale a partire dalla predetta fase negoziale;
b) delle disponibilità annualmente derivanti, secondo quanto previsto dall'art. 37 dalla riconversione delle risorse destinate alla progressione economica per anzianità;
c) dell'importo corrispondente all'ammontare delle maggiorazioni retributive per incarichi di coordinamento erogate a norma dell'art. 29 del Dpr 26 maggio 1976, n. 411 alla data dell'anno base di riferimento relativa al biennio economico 1996-97;
d) dell'importo corrispondente all'ammontare delle indennità corrisposte ai professionisti del ramo legale appartenenti alla decima qualifica funzionale a norma dell'art. 14, comma 17 del Dpr 13 gennaio 1990, n. 43;

e) degli incrementi che saranno all'uopo stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale a partire dalla fase negoziale relativa al biennio economico 1996-97.

2. Ai sensi della legge 31 gennaio 1992 n. 138 restano fermi, con i relativi criteri di finanziamento e di funzionamento, gli obiettivi indicati dall'art. 1, comma 11 per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività subordinata alla realizzazione di progetti speciali.

3 Nell'ambito dell'autonomia del professionista, in presenza di un'attività suppletiva rispetto agli obiettivi originariamente prefissati, il Segretario Generale riconosce detta attività con le modalità di cui all'art. 2, comma 3, della legge n. 138/92.

Art. 41

Utilizzo del Fondo per la retribuzione accessoria

1. Le disponibilità del Fondo di cui all'art. 39 sono finalizzate, secondo le modalità e le misure concordate in sede contrattuale:

a) all'attribuzione di una indennità di coordinamento ai professionisti cui siano stati conferiti eventuali incarichi ai sensi dell'art. 23; tale indennità verrà disciplinata dal contratto relativo al biennio economico 1996-97, e non potrà comunque superare la misura del 10% dello stipendio tabellare annuo lordo in godimento;
b) all'erogazione di compensi, anche sotto forma di indennità:
- diretti a fornire, con cadenza periodica predeterminata in sede di contrattazione decentrata, un riconoscimento economico a carattere permanente legato all'arricchimento professionale, assicurato per le generalità dei professionisti mediante l'approfondimento di norme tecniche nazionali e internazionali. La misura di detto compenso è stabilita, nei limiti della disponibilità complessiva del Fondo, con la predetta contrattazione decentrata;
- connessi a incarichi derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- per la corresponsione ai professionisti dell'area legale dell'indennità annua prevista dall'art. 14, comma 17, del DPR 13 gennaio 1990, n. 43, che resta confermata per una misura non inferiore a quella attualmente in godimento;

c) all'erogazione di compensi legati al raggiungimento degli obiettivi programmati dall'ente e al valore quantitativo e qualitativo delle prestazioni individuali secondo quanto previsto dall'art. 42.

2. Nell'utilizzo del fondo sarà data priorità ai compensi di cui al comma 1, lett. b), primo alinea, avuto riguardo, nei limiti delle disponibilità del fondo medesimo, all'ammontare attuale delle maggiorazioni.

Art. 42

Retribuzione di risultato

1. Le disponibilità del Fondo per la retribuzione accessoria destinate alla finalità di cui all'art. 41, comma 1, lett. c), sono attribuite ai professionisti delle singole branche professionali sulla base della verifica del grado di realizzazione di obiettivi predeterminati dall'amministrazione nell'ambito di piani e programmi di attività che comunque comportino la partecipazione attiva dei professionisti stessi, nel rispetto dei criteri generali definiti in sede di contrattazione decentrata a norma dell'art. 5, comma 2.

Art. 43

Incarichi Straordinari

In occasione di eventi eccezionali legati all'organizzazione di manifestazioni sportive a carattere internazionale possono essere conferiti a professionisti interni incarichi professionali straordinari con provvedimento della Giunta Esecutiva.

Art. 44

Disposizioni comuni con il restante personale dell'Ente

1. Per il personale professionista dell'Ente vengono applicati e gestiti in comune con il restante personale gli istituti previsti dal 1° Contratto Collettivo nazionale dei dipendenti Coni per quanto concerne:

- il fondo di previdenza nonché l'eventuale attuazione dell'istituto della previdenza complementare;

- interventi di natura assistenziale riguardanti l'assicurazione sanitaria integrativa, premi di merito, rischio di premorienza, borse di studio, sussidi, centri estivi e vacanze di studio all'estero;
- acconto sul trattamento di quiescenza di cui all'articolo 63 del 1° CCNL dei dipendenti del CONI;
- copertura assicurativa in occasione di missioni o per adempimenti di servizio fuori dall'ufficio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio.

Art. 45
Determinazione Equo Indennizzo

1. L'equo indennizzo è commisurato - secondo la percentuale di invalidità e, in caso di invalidità assoluta, secondo l'età - al numero di annualità dello stipendio base per tredici mensilità, riportate nella seguente tabella:

percentuale di invalidità	anni di età	numero annualità spettanti
80 - 100	fino a 40	7,8
80 - 100	da 41 a 50	6,4
80 - 100	da 51 a 65	5,1
66 - 79		4,0
50 - 65		2,7
36 - 49		2,0
15 - 35		1,5

2. In caso di morte del professionista l'equo indennizzo spetta comunque nella misura minima prevista nell'ipotesi di invalidità assoluta.

3. Qualora vi siano superstiti in possesso dei requisiti soggettivi per il diritto a pensione indiretta o di reversibilità secondo le norme dell'assicurazione generale obbligatoria, l'equo indennizzo compete, indipendentemente dall'età, nella misura intermedia o massima stabilita nell'ipotesi di invalidità assoluta a seconda che, rispettivamente, il numero dei superstiti sia pari o inferiore a due, ovvero superiore.

Art. 46

Disapplicazioni

1. Le disposizioni dei precedenti accordi sindacali del comparti degli enti pubblici non economici e le relative norme di legge o regolamentari in essi richiamati recepiti in decreti del Presidente della Repubblica, sono inapplicabili a seguito della stipula del presente contratto, nelle materie da esso contemplate.

Allegato A

COMMISSIONE DI GARANZIA
PER L'ATTUAZIONE DELLA LEGGE SULLO SCIOPERO
NEI SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

Deliberazione: 11.2) Comitato Olimpico Nazionale Italiano
(Seduta del 6.6.1996)

LA COMMISSIONE

VISTA la nota prot. n. 17629 del 16.5.1996, con cui il Comitato Olimpico Nazionale Italiano - CONI, chiede a questa Commissione un parere circa la applicabilità allo stesso della l. n. 146/1990;

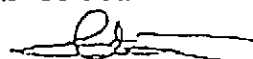
VISTA la legge n. 146/1990;

VISTA la proposta del Prof. Perone;

CONSIDERATO che i compiti istituzionali dell'Ente, quali definiti dall'art. 2 della L. 16.2.1942 n° 426 istituitiva del medesimo, consistenti nell'organizzazione e nel potenziamento dello sport nazionale, nell'indirizzo di esso verso il perfezionamento atletico, e nella sorveglianza delle apposite organizzazioni sportive riconosciute, non attengono ai diritti costituzionali della persona alla cui tutela è preordinata la disciplina di cui alla l. n. 146/1990;

RITENUTO, pertanto, che l'attività del CONI non rientri tra i servizi pubblici essenziali, e non si prospetti, quindi, la necessità di norme pattizie volte a regolamentare l'esercizio del diritto di sciopero;

ESPRIME L'AVVISO

che il Comitato Olimpico Nazionale Italiano non sia destinatario della disciplina di cui alla l. n. 146/1990;

DISPONE

la trasmissione del presente atto ai Presidenti delle Camere, al Presidente al Consiglio dei Ministro, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Turismo e spettacolo, al Ministro per la Funzione Pubblica, al CONI.

IL SEGRETARIO IL PRESIDENTE

Allegato B

Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni

Art. 1
Disposizioni di carattere generale

1. I principi ed i contenuti del presente codice costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà, imparzialità che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. I dipendenti pubblici - escluso il personale militare, quello della polizia di Stato ed il Corpo di polizia penitenziaria, nonchè i componenti delle magistrature e dell'Avvocatura dello Stato - si impegnano ad osservarlo all'atto dell'assunzione in servizio.

2. Restano ferme le disposizioni riguardanti la responsabilità penale, civile ed amministrativa dei pubblici dipendenti.

3. Il Presidente del Consiglio dei Ministri impartisce all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni, direttive volte ad assicurare il recepimento del presente codice nei contratti collettivi di lavoro ed a coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare.

4. Gli uffici delle singole amministrazioni, che hanno competenza in materia di affari generali e personale, vigilano sulla corretta applicazione del codice e prestano consulenza ai dipendenti sui casi concreti.

5. Il dirigente dell'ufficio è responsabile dell'osservanza delle norme del codice.

Art. 2
Principi

1. Il comportamento del dipendente è tale da stabilire un rapporto di fiducia e collaborazione tra i cittadini e l'amministrazione.

2. Il pubblico dipendente conforma la sua condotta al dovere costituzionale di servire esclusivamente la Nazione con disciplina ed onore e di rispettare i principi di buon andamento e imparzialità dell'amministrazione.

3. Nell'espletamento dei propri compiti, il dipendente antepone il rispetto della legge e l'interesse pubblico agli interessi privati propri ed altrui; ispira le proprie decisioni ed i propri comportamenti alla cura dell'interesse pubblico che gli è affidato.

4. Nel rispetto dell'orario di lavoro, il dipendente dedica la giusta quantità di tempo e di energie allo svolgimento dei propri compiti, si impegna a svolgerli nel modo più semplice ed efficiente nell'interesse dei cittadini e assume le responsabilità connesse ai propri compiti.

5. Il dipendente usa e custodisce con cura i beni di cui dispone per ragioni di ufficio. Egli non utilizza a fini privati le informazioni di cui dispone per ragioni di ufficio.

6. Il dipendente mantiene una posizione di indipendenza, al fine di evitare di prendere decisioni o svolgere attività inerenti alle sue mansioni in situazioni, anche solo apparenti, di conflitto di interessi.

7. Nei rapporti con il cittadino, il dipendente dimostra la massima disponibilità e non ne ostacola l'esercizio dei diritti. Favorisce l'accesso dei cittadini alle informazioni a cui essi abbiano titolo e, nei limiti in cui ciò non sia vietato, fornisce tutte le notizie e informazioni necessarie per valutare le decisioni dell'amministrazione e i comportamenti dei dipendenti.

8. Nella vita sociale, il dipendente si impegna ad evitare situazioni e comportamenti che possano nuocere agli interessi o all'immagine della pubblica amministrazione.

Art. 3
Regali ed altre utilità

1. Il dipendente non chiede, per sè o per altri, nè accetta, neanche in occasione di festività, regali o altre utilità, salvo che si tratti di regali d'uso di modico

valore, da soggetti che abbiano tratto o possano trarre benefici da decisioni o attività inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente non offre regali o altre utilità ad un sovraordinato o a suoi parenti o conviventi, non chiede, nè accetta, per sè o per altri, regali o altre utilità da un subordinato o da suoi parenti o conviventi, salvo che si tratti di regali d'uso di modico valore.

Art. 4
Partecipazione ad associazioni ed altre organizzazioni

1. Nel rispetto della disciplina vigente del diritto di associazione, l'adesione del dipendente ad associazioni e organizzazioni, i cui interessi siano anche indirettamente coinvolti dallo svolgimento delle funzioni dell'amministrazione, deve essere comunicata al dirigente dell'ufficio e all'organo di vertice dell'amministrazione.

2. La disposizione di cui al comma 1 trova applicazione ancorchè le associazioni e le organizzazioni non abbiano carattere riservato, nè si propongano l'ottenimento per i propri soci di posizioni di rilievo nelle pubbliche amministrazioni.

3. La disposizione di cui al comma 1 non si applica ai partiti politici ed ai sindacati.

4. Il dipendente non costringe altri dipendenti ad aderire ad associazioni di cui egli faccia parte, nè li induce a farlo promettendo vantaggi di carriera.

Art. 5
Obblighi di dichiarazione

1. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi, finanziari o non finanziari, che egli o suoi parenti o conviventi abbiano nelle attività o nelle decisioni inerenti all'ufficio.

2. Il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio degli interessi finanziari che soggetti, con i quali abbia o abbia avuto rapporti di collabora-

zione in qualunque modo retribuita, abbiano in attività o decisioni inerenti all'ufficio.

3. Il dirigente comunica all'amministrazione le partecipazioni azionarie e gli altri interessi finanziari che possano porlo in conflitto di interessi con la funzione pubblica che svolge, nonchè le successive modifiche. Su motivata richiesta del dirigente competente in materia di affari generali e personale, egli fornisce ulteriori informazioni sulla propria situazione patrimoniale e tributaria.

4. Il dirigente, prima di assumere le sue funzioni, dichiara se abbia parenti o conviventi che esercitano attività politiche, professionali o economiche che li pongano in contatti frequenti conl'ufficio che egli dovrà dirigere o che siano coinvolte nelle decisioni o nelle attività inerenti all'ufficio.

Art. 6
Obblighi di astensione

1. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari propri o di parenti o conviventi. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nell'indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

2. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di soggetti con i quali abbia rapporti di collaborazione in qualunque modo retribuita. Nei due anni successivi alla cessazione di un precedente rapporto di lavoro o di collaborazione, il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari dei soggetti sopra indicati. Per il dipendente che abbia avuto cariche direttive in imprese o enti pubblici o privati, l'obbligo di astensione ha la durata di cinque anni. L'obbligo vale anche nel caso in cui, pur non essendovi un effettivo conflitto di interessi, la partecipazione del dipendente all'adozione della decisione o all'attività possa ingenerare sfiducia nella indipendenza e imparzialità dell'amministrazione.

3. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari di individui od organizzazioni che, negli ultimi cinque anni, abbiano contribuito con denaro o altre utilità alle sue spese elettorali.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni e ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari, di individui od organizzazioni presso cui egli aspira ad ottenere un impiego o con cui egli aspira ad avere incarichi di collaborazione.

5. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività che possano coinvolgere, direttamente o indirettamente, interessi finanziari o non finanziari:

a) di individui di cui egli sia commensale abituale;
b) di individui od organizzazioni con cui egli stesso o il coniuge abbia causa pendente o grave inimicizia o rapporti di credito o debito
c) di individui od organizzazioni di cui egli sia tutore, curatore, procuratore o agente;
d) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui egli sia amministratore o gerente.

6. Il dipendente si astiene in ogni altro caso in cui esistano gravi ragioni di convenienza. Sull'astensione decide il dirigente dell'ufficio; quando l'astensione riguarda quest'ultimo, decide il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

7. Nel caso in cui, presso l'ufficio in cui presta servizio, siano avviati procedimenti che coinvolgano gli interessi di individui o organizzazioni rispetto ai quali sia prevista l'astensione, il dipendente informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

Art. 7
Attività collaterali

1. Il dipendente non svolge alcuna attività che contrasti con il corretto adempimento dei compiti d'ufficio.

2. Il dipendente non sollecita ai propri superiori il conferimento di incarichi remunerati.

3. Il dirigente non accetta incarichi di collaborazione con individui od organizzazioni che abbiano, o abbiano avuto nel biennio precedente, un interesse economico in decisioni o attività inerenti all'ufficio.

4. Il dipendente non accetta da soggetti diversi dall'amministrazione retribuzioni o altre utilità per prestazioni alle quali è tenuto per lo svolgimento dei propri compiti d'ufficio.

5. Il dipendente non frequenta abitualmente persone o rappresentanti di imprese o altre organizzazioni che abbiano in corso, presso l'ufficio dove egli presta servizio, procedimenti contenziosi o volti ad ottenere la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi o ausili finanziari o l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere, ovvero autorizzazioni, licenze, abilitazioni, nulla osta, permessi o altri atti di consenso comunque denominati. La disposizione non vale se i soggetti in questione siano parenti o conviventi del dipendente.

Art. 8
Imparzialità

1. Il dipendente, nell'adempimento della prestazione lavorativa, assicura la parità di trattamento tra i cittadini che vengono in contatto con l'amministrazione da cui dipende. A tal fine, egli non rifiuta nè accorda ad alcuno prestazioni che siano normalmente accordate o rifiutate ad altri.

2. Il dipendente respinge le pressioni illegittime, ancorchè provenienti dai suoi superiori, indicando le corrette modalità di partecipazione all'attività amministrativa.

3. Il dipendente che possa influire sullo svolgimento di una gara di appalto o di un procedimento contenzioso o di un esame o concorso pubblico, non accetta nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni, comunque denominate, in qualunque forma, a favore o a danno di partecipanti o interessati. Il dipendente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il rela-

tivo documento al dirigente dell'ufficio e all'ufficio procedente. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un pubblico dipendente, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

4. Il dipendente si astiene dal partecipare all'adozione di decisioni o ad attività, relative allo stato giuridico o altrattamento economico di suoi parenti o conviventi che siano dipendenti della stessa amministrazione.

5. Il dipendente che aspiri ad una promozione, ad un trasferimento o ad un altro provvedimento, non si adopera per influenzare coloro che devono o possono adottare la relativa decisione o influire sulla sua adozione, nè chiede o accetta che altri lo facciano.

6. Il dipendente che debba o possa adottare o influire sull'adozione di decisioni in ordine a promozioni, trasferimenti o altri provvedimenti relativi ad altri dipendenti, non accetta, nè tiene conto di raccomandazioni o segnalazioni comunque denominate, in qualunque forma, a loro favore o a loro danno. Il dirigente che riceva una simile segnalazione per iscritto consegna il relativo documento al dirigente dell'ufficio. Il dipendente che riceva una simile segnalazione oralmente la respinge, facendo presente all'interlocutore che quanto richiesto non è conforme al corretto comportamento di un dipendente pubblico, e ne informa per iscritto l'ufficio procedente.

Art. 9
Comportamento nella vita sociale

1. Il dipendente non sfrutta la posizione che ricopre nell'amministrazione per ottenere utilità che non gli spettino. Nei rapporti privati, in particolare con pubblici ufficiali nell'esercizio delle loro funzioni, non menziona nè fa altrimenti intendere, di propria iniziativa, tale posizione, qualora ciò possa nuocere all'immagine dell'amministrazione.

Art. 10
Comportarmento in servizio

1. Il dirigente, salvo giustificato motivo, non ritarda nè delega ad altri dipendenti il compimento di attività o l'adozione di decisioni di propria spettanza.

2. Durante l'orario di lavoro, il dipendente non può assentarsi dal luogo di lavoro senza l'autorizzazione del dirigente dell'ufficio.

3. Durante l'orario di lavoro, non sono consentiti rinfreschi o cerimonie che non siano autorizzate dal dirigente dell'ufficio.

4. Il dipendente non utilizza a fini privati carta intestata o altro materiale di cancelleria, nè elaboratori, fotocopiatrici o altre attrezzature di cui dispone per ragioni di ufficio.

5. Salvo casi eccezionali, dei quali informa il dirigente dell'ufficio, il dipendente non utilizza le linee telefoniche dell'uffcio per effettuare telefonate personali. Durante l'orario d'ufficio, il dipendente limita la ricezione di telefonate personali sulle linee telefoniche dell'uffcio al minimo indispensabile.

6. Il dipendente che dispone di mezzi di trasporto dell'amministrazione se ne serve per lo svolgimento dei suoi compiti d'ufficio e non vi trasporta abitualmente persone estranee all'amministrazione.

7. Il dipendente non accetta per uso personale, nè detiene o gode a titolo personale, utilità che siano offerte a causa dell'acquisto di beni o servizi per ragioni di ufficio.

Art. 11
Rapporti con il pubblico

1. Il dipendente in diretto rapporto con il pubblico presta adeguata attenzione alle richieste di ciascuno e fornisce le spiegazioni che gli siano richieste in ordine al comportarnento proprio e di altri dipendenti dell'ufficio. Nella trattazióne delle pratiche egli rispetta l'ordine cronologico delle richieste e non rifiuta prestazioni a cui sia tenuto, motivando genericarnente il rifiuto con la quantità di lavoro da svolgere o la mancanza di tempo a disposizione.

2. Salvo il diritto di esprimere valutazioni e diffondere informazioni a tutela dei diritti sindacali e dei cittadini, il dipendente si astiene da dichiarazioni pubbliche che vadano a detrimento dell'immagine dell'amministrazione. Il dipendente tiene sempre informato il dirigente dell'ufficio dei propri rapporti con gli organi di stampa. Nel caso in cui organi di stampa riportino notizie inesatte sull'amministrazione o sulla sua attività, o valutazioni che vadano a detrimento della sua immagine, la circostanza va fatta presente al dirigente dell'ufficio, che valutetà l'opportunità di fare precisazioni con un comunicato ufficiale.

3. Il dipendente non prende impegni nè fa promesse in ordine a decisioni o azioni proprie o altrui inerenti all'ufficio, se ciò possa generare o confermare sfiducia nell'amministrazione o nella sua indipendenza ed imparzialità.

4. Nella relazione dei testi scritti e in tutte le altre comunicazioni con i cittadini, il dipendente adotta un linguaggio chiaro e comprensibile.

Art. 12
Contratti

1. Nella stipulazione di contratti per conto dell'amministrazione, il dipendente non ricorre a mediazione o ad altra opera di terzi, nè corrisponde o promette ad alcuno utilità a titolo di intermediazione, nè per facilitare o aver facilitato la conclusione o l'esecuzione del contratto.

2. Il dipendente non conclude, per conto dell'amministrazione, contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione con imprese con le quali abbia stipulato contratti a titolo privato nel biennio precedente. Nel caso in cui l'amministrazione concluda contratti di appalto, fornitura, servizio, finanziamento o assicurazione, con imprese con le quali egli abbia concluso contratti a titolo privato nel biennio precedente, si astiene dal partecipare all'adozione delle decisioni ed alle attività relative all'esecuzione del contratto. Se il suo ufficio è coinvolto in queste attività, dell'astensione informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

3. Il dipendente che stipula contratti a titolo privato con imprese con cui abbia concluso, nel biennio precedente, contratti di appalto, fornitura, servizio finanziamento ed assicurazione, per conto dell'amministrazione, ne informa per iscritto il dirigente dell'ufficio.

4. Se nelle situazioni di cui ai commi 2 e 3 si trova il dirigente, questi informa per iscritto il dirigente competente in materia di affari generali e personale.

Art. 13
Obblighi connessi alla valutazione dei risultati

1. Il dirigente fornisce all'uffcio interno di controllo tutte le informazioni necessarie ad una piena valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio al quale è preposto, in relazione agli standard di qualità e di quantità dei servizi fissati dall'amministrazione in apposite carte dei diritti dell'utente. L'informazione è resa con particolare riguardo alle finalità di parità di trattamento tra le diverse categorie di utenti, piena informazione sulle modalità dei servizi e sui livelli di qualità, agevole accesso agli uffici, specie per gli utenti disabili, semplificazione e celerità delle procedure, osservanza dei termini prescritti per la conclusione delle procedure, sollecita risposta ai reclami, istanze e segnalazioni.

Art. 14
Aggiornamento del codice

1. Ogni quattro anni, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica provvede, anche sulla scorta dei suggerimenti che provengano dalle singole amministrazioni, dalle organizzazioni sindacali nonchè da associazioni di utenti o consumatori, a modificare e ad integrare le disposizioni contenute nel presente decreto. Di tali modifiche e integrazioni si tiene conto, ai sensi degli articoli 50 e 58 bis del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, nelle direttive per la stipulazione dei contratti collettivi di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

In relazione all'articolazione dell'impegno di lavoro previsto dall'articolo 14 del presente contratto, le parti si riservano di stabilire con separato accordo i termini, le modalità e le condizioni di fruizione del ticket mensa con le modalità di cui all'art. 73, comma 5 e all'art. 51, commi 1 e 2 del D. l.vo 29/93.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 2

Per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della malattia, dell'infermità e delle lesioni, per il rimborso delle spese di cura e le modalità di corresponsione dell'equo indennizzo, nonché per l'eventuale risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente, le parti convengono di disciplinare i relativi aspetti e le eventuali integrazioni e modificazioni nella successiva fase di revisione del Regolamento Organico dell'Ente.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Le parti si danno atto che il disposto di cui al 7° comma, art. 40, della sezione relativa alla Dirigenza, si applica a tutti i dirigenti del C.O.N.I., considerato che l'intera attività dell'Ente è tesa al perseguimento dei propri fini istituzionali di cui all'art. 3 della legge 16 febbraio 1942, n. 426.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 4

Le parti si danno atto che il disposto di cui al 3° comma, art. 40, della sezione relativa ai Professionisti, si applica a tutti i professionisti del C.O.N.I., considerato che l'intera attività dell'Ente è tesa al perseguimento dei propri fini istituzionali di cui all'art. 3 della legge 16 febbraio 1942, n. 426.

97A4705

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(9651433) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
— presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;
— presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono con pagamento anticipato, presso le agenzie in Roma e presso le librerie concessionarie.

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1997

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio e termine al 31 dicembre 1997
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1997 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1997

PARTE PRIMA - SERIE GENERALE E SERIE SPECIALI
Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari
- annuale L. 440.000
- semestrale L. 250.000

Tipo A1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i soli supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi
- annuale L. 360.000
- semestrale L. 200.000

Tipo A2 - Abbonamento ai supplementi ordinari contenenti i soli provvedimenti non legislativi
- annuale L. 100.000
- semestrale L. 60.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale
- annuale L. 92.500
- semestrale L. 60.500

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee
- annuale L. 236.000
- semestrale L. 130.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali
- annuale L. 92.000
- semestrale L. 59.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni
- annuale L. 231.000
- semestrale L. 126.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi tutti i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali:
- annuale L. 950.000
- semestrale L. 514.000

Tipo F1 - Abbonamento ai fascicoli della serie generale inclusi i supplementi ordinari contenenti i provvedimenti legislativi e ai fascicoli delle quattro serie speciali (escluso tipo A2)
- annuale L. 850.000
- semestrale L. 450.000

Integrando con la somma di **L. 125.000** *il versamento relativo al tipo di abbonamento della* Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto si riceverà anche l'Indice repertorio annuale cronologico per materie 1997.*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L.	1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale Concorsi ed esami*	L.	2.800
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	140.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	91.000
Prezzo di vendita di un fascicolo	L.	8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1997
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo (52 spedizioni raccomandate settimanali)	L.	1.300.000
Vendita singola: ogni microfiches contiene fino a 96 pagine di Gazzetta Ufficiale	L.	1.500
Contributo spese per imballaggio e spedizione raccomandata (da 1 a 10 microfiches)	L.	4.000

N.B. — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	410.000
Abbonamento semestrale	L.	245.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, *nonché quelli di vendita dei fascicoli delle* annate arretrate, *compresi i supplementi ordinari e straordinari, sono* raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n. 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione dei dati riportati sulla relativa fascetta di abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

* 4 1 1 2 5 0 1 4 0 0 9 7 *

L. 10.500